

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАННОСТИ ПО УПЛАТЕ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ РАБОТОДАТЕЛЕМ

Гневанова Дарья Тарасовна

Студентка ИГиП ТюмГУ

Направление юриспруденция 2 курс

Магистерской программы «Корпоративный юрист»¹

В статье рассмотрены проблемы исполнения обязанности работодателя по уплате страховых взносов. Проблема уклонения от уплаты или их неполная уплата страховых взносов в настоящее время является все более актуальной в России, так как финансовые ресурсы субъектов малого и среднего предпринимательства достаточно ограничены в условиях продолжающихся кризисных явлений в экономике.

Страховые взносы являются одним из источников поступлений в государственные внебюджетные фонды². В Российской Федерации на сегодня приняты и подлежат уплате следующие виды страховых взносов на обязательное:

- пенсионное страхование, которые подлежат уплате в Пенсионный фонд РФ;
- временной нетрудоспособности и в связи с материнством, которые уплачиваются в Фонд социального страхования РФ
- от профзаболеваний и несчастных случаев, которые также уплачиваются в ФСС;
- медицинское страхование, уплачиваемые в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

¹ Научный руководитель: А.В. Любаненко, доцент кафедры трудового права и предпринимательства ИГиП ТюмГУ, кандидат экономических наук.

² Анбрехт Т.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.А. Анбрехт; Министерство образования и науки Российской Федерации, Тюменский государственный университет, Институт дистанционного образования, Институт государства и права. – 3-е изд., перераб. и доп. – Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 2017. – С.56.

К сожалению, многие работодатели, заключая трудовой договор, не перечисляют или существенно занижают страховые взносы в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования, либо заключают договоры гражданско-правового характера, тем самым освобождая себя от обязанности выплачивать такие взносы в ФСС.

По мнению экспертов, работник, заключивший трудовой договор, "превращается" в одного из застрахованных лиц¹ так как в силу ст. 21 ТК РФ работник имеет право на обязательное социальное страхование в случаях, которые предусмотрены соответствующими федеральными законами².

В соответствии с п. 2 ст. 14 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» обязанностью страхователя является своевременная уплата в полном объеме страховых взносов в бюджет ПФР и ведение учета, который связан с перечислением и начислением страховых взносов в указанный бюджет. Кроме того, помимо страховых отчислений в бюджетную систему РФ работодатели обязаны ежеквартально представлять в орган контроля за уплатой страховых взносов отчеты по индивидуальным сведениям³, а также уплачивать страховые взносы в государственные внебюджетные фонды⁴. Также, в соответствии со ст. 430 НК РФ установлена величина выплат страховых взносов.

Безусловно, если работодатель по своей вине умышленно уклоняется от уплаты таких взносов, то данное правонарушение признается налоговым согласно п.3 ст. 122 НК РФ⁵, а в отдельных случаях предусмотрена и уголовная ответственность (ч. 1, 2 ст. 198 УК РФ, ч.1, 2 ст. 199 УК РФ), если размер неуплаты является крупным или особо крупным размером.

¹ Петерс А.Н. Работник как субъект социально-страховых отношений // Вестник ОмЮА. 2003. № 2 (21) [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rabotnik-kak-subekt-sotsialno-strahovyh-pravootnosheniy> (дата обращения: 14.10.2018).

² Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

³ Зайцева Л.В. Несоразмерность финансовой санкции отдельным правонарушениям в сфере персонифицированного учета // Финансовое право. 2014. №9. С.11.

⁴ Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. № 51. Ст. 4832.

⁵ Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 31. Ст. 3824.

Данное нововведение в уголовном законодательстве предусматривает серьезные санкции для индивидуальных предпринимателей и работодателей организаций. Так, уклонение плательщика от уплаты налогов в крупном и особо крупном размере наказывается штрафом в размере от 100 000 рублей до 500 000 рублей, либо принудительными работами на срок от 1 года до 3 лет, либо арестом на срок до 6 месяцев, либо лишением свободы на срок до 1 года¹.

Следует также отметить, что с нововведением в уголовном законодательстве и ужесточением его, работодатели продолжают искать другие пути. Так, например, во многих организациях стали применяться гражданско-правовые договоры на этапе трудоустройства работника. Данная маскировка трудовых отношений позволяет работодателям не платить взносы в ФСС, при этом работник теряет свои права как застрахованного лица на случай временной нетрудоспособности, материнства, несчастного случая или профессионального заболевания.

С другой стороны, данная проблема связана с неинформированностью и неграмотностью населения, которые не придают данному факту значения. Тем не менее, существуют определенные правовые признаки, по которым следует отличать два типа договора, например, по предмету договора, трудовой функции, оплате труда, рабочему времени, контролю режима отдыха и труда, наличию гарантий и компенсаций, рискам труда, условиям труда на рабочем месте, условиям об обязательном социальном страховании работников и другим.

Работая по гражданско-правовому договору и при этом выполняя обязанности и функции по трудовому, каждый работник вправе оспорить эти правоотношения в судебном порядке и признать данные отношения трудовыми. Более того, при рассмотрении вопроса об отграничении гражданско-правового договора от трудового, суды руководствуются следующими основными критериями:

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954.

- во-первых, соблюдение личностного признака, то есть работа выполняется личным трудом, и работник включен в производственную деятельность предприятия,

- во-вторых, соблюдение организационного признака, то есть работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку, выполнение распоряжений работодателя в процессе труда, за ненадлежащее выполнение которых несет дисциплинарную ответственность,

- в-третьих, соблюдение гарантий социальной защищенности и выполнение определенной постоянной работы.

Так, исходя из анализа судебной практики, истец Сычев обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Карлсон» с требованием о признании отношений трудовыми, восстановлении на работе, обязанности внести в трудовую книжку запись о работе, о компенсации за неиспользованный отпуск, о компенсации морального вреда. Свои требования мотивировал тем, что приступил к работе в ООО «Карлсон» в определенной должности. За весь период работы с ним были заключены гражданско-правовые договоры, хотя фактически он исполнял трудовые обязанности, в связи с чем, ему была выдана должностная инструкция, он выходил на работу с учетом установленных графиков выхода на работу, получал ежемесячно зарплату. Работодатель уведомил истца о прекращении договора возмездного оказания услуг, в связи с истечением срока договора. Истец считал, что со сторон работодателя были грубо нарушены его трудовые права с момента трудоустройства по настоящее время, так как ему не предоставлялся ежегодный отпуск. Просил признать отношений трудовыми, восстановить на работе, обязать внести запись в трудовую книжку, взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск и моральный

вред¹. Саяногорский городской суд Республики Хакасия искивые требования Сычева удовлетворил.

Рассмотренные в статье проблемы исполнения обязанности по уплате страховых взносов работодателем позволяют сделать вывод о том, что без вмешательства контролирующих органов и стимулирования надлежащего поведения работодателей в части уплаты страховых взносов², разрешение данной проблемы невозможно.

Для того, чтобы минимизировать данные правонарушения со стороны работодателей следует:

- во-первых, ужесточить нормы налоговой и уголовной ответственности работодателя, увеличив штрафы за данное правонарушение, так как многие работодатели находят новые способы уклонения от выплат,

- во-вторых, если гражданско-правовой договор набирает всеобщую применимость на предприятиях, законодателю стоило бы расширить перечень объектов обложения страховыми взносами в ФСС, включив в них и вознаграждения по гражданско-правовым договорам, объектами которых является выполнение работ или услуг физическим лицом.

Такие меры способствовали бы более эффективной защите прав работников хозяйствующих субъектов в сфере трудовых правоотношений.

¹ Решение Саяногорского городского суда Республики Хакасия от 27 февраля 2018 г. по делу № 2-187/2018 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из СПС «Кодекс» (дата обращения: 09.01.2019).

² Зайцева Л.В. О позитивном правовом стимулировании малого бизнеса к соблюдению законодательства об обязательном пенсионном страховании // Социальное и пенсионное право. 2015. №2. С.38.

Список литературы:

1. Анбрехт Т.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.А. Анбрехт; Министерство образования и науки Российской Федерации, Тюменский государственный университет, Институт дистанционного образования, Институт государства и права. – 3-е изд., перераб. и доп. – Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 2017. – 556 с.

2. Зайцева Л.В. Несоразмерность финансовой санкции отдельным правонарушениям в сфере персонифицированного учета // Финансовое право. 2014. №9. С.11 – 14.

3. Зайцева Л.В. О позитивном правовом стимулировании малого бизнеса к соблюдению законодательства об обязательном пенсионном страховании // Социальное и пенсионное право. 2015. №2. С.34 - 39.

4. Петерс А.Н. Работник как субъект социально-страховых отношений // Вестник ОмЮА. 2003. № 2 (21) [Электронный ресурс]URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rabotnik-kak-subekt-sotsialno-strahovyh-pravootnosheniу> (дата обращения: 14.10.2018).