

УДК 331.2:336.02

JEL Classification Code: H26

**Юшко С.В.**

*к.е.н., доцент кафедри фінансів, ХНЕУ ім. С. Кузнеця*

## **ВИПЛАТА ДОХОДІВ НАЙМАНИМ ПРАЦІВНИКАМ: АЛЬТЕРНАТИВНІ ВАРІАНТИ ЕКОНОМІЇ КОШТІВ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ**

*У статті наголошено, що офіційне працевлаштування працівників та виплата їм винагороди за працю лишається складною для «переварювання» темою для працедавців через наявне податкове навантаження на фонд заробітної плати. Автор характеризує способи, до яких вдаються економічні суб'єкти для отримання податкової економії: приховування фактів працевлаштування працівників; працевлаштування працівників з виплатою їм офіційного доходу на рівні, близькому до мінімальної заробітної плати, й доплатою решти у конверті; працевлаштування працівників на неповний робочий день при фактичному цілоденному виконанні ними своєї роботи; підміна трудових договорів цивільно-правовими та договорами про співпрацю з підприємцями-платниками єдиного податку. Проаналізовано способи можливого скорочення суб'єктами підприємництва витрат у межах чинного правового поля: використання праці осіб з інвалідністю, ширше застосування практики нарахування працівникам неоподатковуваних виплат, заміна живої праці капіталом. Зроблено висновок, що застосування альтернативних варіантів податкової економії з одночасною відмовою від використання конвертних зарплатних виплат обернеться вигодою для економічного суб'єкта, діяльність якого потрапить у правове, безризикове поле, для його працівників, держави, суспільства в цілому.*

**Ключові слова:** єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; навантаження на фонд оплати праці; податкова економія; ухилення від оподаткування; автоматизація праці; неоподатковувані виплати працівникам.

**Постановка проблеми.** 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.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблем, пов'язаних із ухиленням суб'єктів господарювання від оподаткування шляхом застосування тіньових схем розрахунків з працівниками по заробітній платі присвячено праці вітчизняних учених, серед яких В. Базилевич, С. Лондар, І. Мазур, В. Мандибура, М. Флейчук, Ю. Харазішвілі, Н. Шелудько та інші. У своїх роботах науковці аналізують причини виникнення цієї проблеми, характеризують заходи, впроваджені законодавцем з метою її вирішення, визначають втрати держави від недонадходжень обов'язкових платежів до бюджетів та цільових фондів, описують наслідки для працівників, чії роботодавці використовують сірі та чорні схеми виплати заробітної плати. Водночас недостатня увага

приділяється дослідженню альтернативних варіантів вирішення даної проблеми у правовому полі.

**Мета статті.** Основною метою даної 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.

**Виклад основного матеріалу.** 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. Базове навантаження на фонд оплати праці становить сьогодні 41,5 %: з нарахованих працівникові 10 000 грн заробітної плати 1 950 грн підлягає сплаті до бюджету у формі податку на доходи фізичних осіб та військового збору (за рахунок коштів працівника) і 2 200 грн – до державних цільових фондів у формі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (за рахунок коштів роботодавця) [1, 2]. Співвідношення між заробітною платою до виплати працівникові й обов'язковими платежами з заробітної плати становить (для базового випадку) 66 % : 34 %: для того, щоб виплатити працівникові 8 050 грн, потрібно податками та внесками передати у розпорядження держави 4 150 грн.

Виходом з такої ситуації, на думку роботодавців, є приховування факту працевлаштування працівників. Роботодавці, особливо керівники приватних структур, дуже добре рахують свої кривні, та можуть прийти до помилкового висновку про те, що у такий спосіб зможуть забезпечити собі та своїм працівникам реальну економію коштів. Відповідальний роботодавець, не байдужий до своїх працівників, забезпечить виплату їм доходу згідно умов поданого вище прикладу у розмірі 10 000 грн, тобто усю суму нарахованої заробітної плати, без зменшення її на величину утриманих податків. Додатковий до офіційного рівень доходу працівників при цьому зростає на 22,7 %. Працедавець у свою чергу отримує економію від несплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі 22 % від суми нарахованої заробітної плати працівникам.

Останнім часом 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 № 3 – з працевлаштуванням працівників на неповний робочий день при фактичному цілоденному виконанні ними своєї роботи. Такий варіант у значній мірі втратив

популярність після запровадження законодавцем вимоги до роботодавця сплачувати за кожного працевлаштованого за основним місцем роботи працівника (крім осіб з інвалідністю) суму єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, не нижчому добутку величини мінімальної заробітної плати й базової ставки (22 %) такого внеску. Іншими словами, навіть нарахувавши працівникові, що, наприклад, працює на 0,5 ставки, 2 500 грн доходу у формі заробітної плати, суму єдиного соціального внеску потрібно обчислити не з величини такого фактично нарахованого доходу, а з 4 173 грн (для 2019 р.).

Зазначені маніпуляції де-факто обертаються погіршенням поточного й майбутнього рівня державного соціального захисту працівників недобросовісного роботодавця [3], а відповідно до останніх змін у законодавстві (з 2017 р.) загрожують ще й суттєвими санкціями щодо нього. Назвемо основні з них. Так, за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) роботодавцеві загрожує штраф у 30-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. Аналогічною сумою штрафу карається працедавець при оформленні працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, а також при виплаті працівникам заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків. Розмір штрафу для 2019 р. становить (з розрахунку на одного працівника) 125 190 грн.

Наступним варіантом економії коштів для роботодавця є використання у роботі цивільно-правових договорів. Сама по собі ця практика є цілком законною. За такими договорами, укладеними між суб'єктом господарювання та фізичною особою, фізична особа-виконавець самостійно організовує свою роботу, виконуючи обумовлені угодою роботи (надаючи послуги) суб'єкту господарювання, не підпорядковуючись чинним на такому суб'єкті господарювання правилам внутрішнього трудового розпорядку. За підсумками виконання робіт (надання послуг) фізична особа отримує обумовлену договором винагороду.

Недобросовісні роботодавці підміняють трудові договори цивільно-правовими договорами. Тобто хоча по суті фізична особа наймається для виконання певної роботи (функцій) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою, підпорядковується вимогам внутрішніх, діючих у суб'єкта господарювання, правил, з нею укладається цивільно-правовий договір. З'ясуємо, з якою метою це робиться.

Слід відзначити, що не зважаючи на те, що обкладання обов'язковими платежами заробітної плати та сум винагороди за цивільно-правовими договорами здійснюється за єдиними правилами (утримання військового збору за ставкою 1,5 % та податку на доходи фізичних осіб за ставкою 18 % і нарахування на суму доходу 22 % у формі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування) за цивільно-правовими договорами відсутня вимога щодо мінімального розміру винагороди (на

кшталт мінімальної заробітної плати за трудовим договором). Зазначена обставина якраз і є основною причиною, через яку роботодавці прагнуть замість трудового договору укласти з працівником цивільно-правовий договір. Очевидні вигоди роботодавця за такого підходу обертаються повною відсутністю будь-якого соціального захисту фізичних осіб, які виконують роботи (надають послуги). Ризики для суб'єктів господарювання, які оформляють трудові договори, які такими є за своєю сутністю, як цивільно-правові договори, полягають у тому, що за фактом виявлення таких фактів роботодавців очікують вищезазначені суми штрафів.

Укладання роботодавцями замість трудових договорів угод про співпрацю з підприємцями-платниками єдиного податку третьої групи також може принести реальну економію таким суб'єктам господарювання. Обов'язковими місячними платежами підприємців, що обрали для застосування третю групу єдиного податку, є сплата єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування принаймні у розмірі (для 2019 р.) 918,06 грн (22 % від мінімальної заробітної плати) та 5 % від сум отриманого доходу у грошовій формі. Так, нарахування підприємцеві за його послуги 8 050 грн обернеться обов'язковими платежами до бюджету та цільових фондів в сумі 1 320, 56 грн (єдиний податок в сумі 402,50 грн та єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в сумі 918,06 грн). Як було показано вище, отримання працівником на руки аналогічної суми доходу (8050 грн) обертається обов'язковими платежами в сумі 4 150 грн. Різниця є очевидною. За цим варіантом, якщо у ході перевірки господарюючого суб'єкта фахівцями Державної служби України з питань праці, буде встановлено, що відносини за укладеним договором фактично є трудовими, зокрема роботи (послуги), що виконуються (надаються) відповідають вакантній посаді, носять систематичний характер, фізична особа, що їх виконує, підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку тощо, суб'єкт господарювання може бути визнаний роботодавцем для такої фізичної особи з відповідними штрафними санкціями щодо нього.

Замість використовувати подібні незаконні схеми економії коштів роботодавцям доцільно було б розглянути можливі варіанти скорочення своїх витрат, але у межах чинного правового поля. У рамках даної публікації ми назвемо окремі з них. Насамперед слід сказати, про економію, яку забезпечує використання суб'єктами господарювання праці найманих працівників – осіб з інвалідністю. Відповідно до чинного законодавства, якщо базова ставка єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на доходи фізичних осіб, нарахованих у формі заробітної плати та прирівняних до неї виплат, становить 22 %, то відносно таких доходів, нарахованих працівникам – особам з інвалідністю, вона є у 2,6 рази нижчою і становить 8,41 %. Розглянемо приклад. Нехай в умовах розширення обсягів діяльності на підприємство працевлаштовують двох осіб з інвалідністю. За середнього рівня заробітної плати на рівні 10260 грн сума внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за 12 місяців складе: з доходів працівників без інвалідності 54 172,80 грн, для доходів працівників з інвалідністю – 20

708, 78 грн. Сума фактичної економії для наведеного прикладу складає 33 464,02 грн.

Окремо слід сказати про вимоги закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Кожний роботодавець (окрім бюджетних організацій) має дотримуватися нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю – 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від восьми до двадцяти п'яти осіб, – одне робоче місце. За порушення цих вимог на роботодавців накладаються санкції у розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю (а якщо працює від восьми до двадцяти п'яти осіб – у розмірі половини середньої річної заробітної плати). Тож працевлаштування осіб з інвалідністю дає суб'єктові господарювання подвійну вигоду: у розмірі несплаченої потенційної суми штрафної санкції на користь держави; у розмірі економії при сплаті внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Слід взяти до уваги й не обов'язковість працевлаштування осіб з інвалідністю на повний робочий день; єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування сплачується безприв'язно до мінімальної заробітної плати, що також в інтересах суб'єкта господарювання.

Наступним напрямом економії є виплата працівникам, задіяним у роботодавців, доходів, здійснення на їх користь інших виплат, які не підпадають під оподаткування. Перелік неоподатковуваних доходів окреслений ст. 165 Податкового кодексу України [1]. Найбільш поширеними у практичній діяльності суб'єктів господарювання з таких виплат є кошти, видані працівникам на відрядження або під звіт у встановлених граничних розмірах (не більше 10 % мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня податкового року для відряджень у межах України та не більше 80 євро для відряджень за кордон за кожний календарний день таких відряджень); суми нецільової благодійної допомоги, у тому числі матеріальної, що надається резидентами – юридичними або фізичними особами на користь працівників протягом звітного податкового року у встановленому граничному розмірі (не більше 1,4 величини прожиткового мінімуму для працездатної особи станом на 1 січня податкового року, округленої до найближчих 10 гривень), кошти або вартість майна (послуг), що надаються як допомога на лікування та медичне обслуговування працівників або членів їх сімей першого ступеня споріднення.

Наведемо приклад. Так, працівникам підприємства, які регулярно направляються у відрядження, доцільно, за домовленістю з такими особами, компенсувати заробітну плату добовими. Зрозуміло, що заробітна плата та добові – виплати, що мають різне функціональне призначення. Водночас з метою отримання податкової економії роботодавцем даною обставиною можна знехтувати. Наприклад, працівник підприємства проводить у відрядженні половину робочого часу. За варіантом А йому нараховують 7 000 грн заробітної плати на місяць і по 150 грн добових за кожний день у відрядженні. Нехай у звітному місяці кількість днів у відрядженні склала 10.

Загальна сума доходу працівника з урахуванням виплат на відрядження складе 8 500 грн. З них (з урахуванням вимог податкового законодавства) працівник отримає на руки 7 135 грн, сума обов'язкових платежів до бюджету та цільових фондів складе 2 905 грн. За варіантом Б працівникові нараховують 4 327 грн (розмір заробітку має бути вищим за мінімальну заробітну плату) та виплачують добова у максимальному розмірі (417,30 грн у 2019 р.). Загальна сума доходу працівника з урахуванням виплат на відрядження складе 8 500 грн. З них (з урахуванням вимог податкового законодавства) працівник отримає на руки 7 656,24 грн, сума обов'язкових платежів до бюджету та цільових фондів складе 1 795,71 грн. Тож за другим варіантом зиск матиме як працівник підприємства: він отримає на руки більше на 521,24 грн, так і роботодавець, економія якого за платежами до цільових фондів складе 588,06 грн.

Здійснення роботодавцями на користь працівників інших виплат, що не підпадають під оподаткування, може розглядатися як компенсація основного заробітку за прикладом, поданим вище, так і у якості стимулювання працівників, заохочення до продуктивнішої праці або за двома даними напрямками одночасно.

Реальним способом економії коштів роботодавців на виплату обов'язкових платежів за нараховуваними працівникам доходами, є автоматизація та механізація праці. Наведемо приклад. В умовах розширення обсягів діяльності виробництво продукції можливе: а) в ручному режимі при залученні п'ятох осіб; б) на обладнанні із залученням до роботи однієї особи. Вартість обладнання становить 1 020 тис. грн (у т.ч. ПДВ), щорічні витрати на його технічне обслуговування та поточні ремонти становлять 10 % від первісної вартості. Праця робітників оплачується із розрахунку 6 100 грн на особу, кожного року заробітна плата підвищується на 15 %. Для придбання обладнання підприємство отримує банківську позику у сумі 70 % вартості обладнання (без ПДВ) терміном на 2 роки під 20 % річних. Основна сума позики погашається рівними сумами, відсотки за користування позикою нараховуються на непогашений залишок. Недисконтована величина витрат підприємства за п'ятирічний період (час повної амортизації обладнання) за першим варіантом (з використанням виключно ручної праці) складе 3 010,5 тис. грн.; за другим варіантом (придбання обладнання) – 2 001,1 тис. грн. Економія для підприємства, яке обрало шлях автоматизації, складе 1 009,4 тис. грн. При дисконтуванні витрат (коефіцієнт дисконтування взятий на рівні 0,2) економія становитиме 329,3 тис. грн. Так чи інакше, переваги від механізації та автоматизації виробництва слід розраховувати у кожному конкретному випадку окремо. Підприємцям та керівникам підприємств просто потрібно мати на увазі цей потенційний напрям економії, реалізація якого виводить суб'єкта господарювання на якісно вищий рівень в очах персоналу, внутрішнього менеджменту, клієнтів та конкурентів, й до того ж відбувається у рамках правового поля.

**Висновки.** За результатами проведеного дослідження ми доходимо таких висновків:

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.

#### **Список використаних джерел**

1. Податковий кодекс України : Закон України № 2755-VI від 02.12.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
2. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України № 2464-VI від 08.07.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
3. Юшко С. В. Навантаження на фонд оплати праці суб'єктів господарювання як чинник тінізації доходів громадян / С. В. Юшко // Фінанси України. – 2013. – № 2. – С. 32 – 45.

#### **References**

1. Verkhovna Rada of Ukraine. (2010). Podatkovij kodeks Ukrayini [Tax code of Ukraine] (Act No. 2755-VI, December 02). Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>. [In Ukrainian].
2. Verkhovna Rada of Ukraine. (2010). Pro zbir ta oblik yedinogo vnesku na zagalnoobov'yazkove derzhavne socialne strahuvannya [About collection and accounting of the single contribution to compulsory state social insurance] (Act No. 2464-VI, July 08). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>. [In Ukrainian].
3. Yushko, S. (2013) 'Navantazhennya na fond oplaty praci sub'yektiv gospodaryuvannya yak chynnyk tinizaciyi doxodiv gromadyan' [Load on the fund of labor remuneration of business entities as a factor in the shadowing of incomes of citizens] *Finansy Ukrayiny* [Finances of Ukraine.] (2), pp. 32-45. [In Ukrainian].

**Юшко С.В.**

*к.э.н., доцент кафедры финансов, ХНЭУ им. С. Кузнеця*

### **ВЫПЛАТА ДОХОДОВ НАЕМНЫМ РАБОТНИКАМ: АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ВАРИАНТЫ ЭКОНОМИИ СРЕДСТВ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

*В статье отмечается, что официальное трудоустройство работников и выплата им вознаграждения за труд остается сложной для «переваривания» темой для работодателей из-за существующей налоговой нагрузки на фонд заработной платы. Автор характеризует способы, к которым прибегают экономические субъекты для получения налоговой экономии: сокрытие фактов трудоустройства работников; трудоустройство работников с выплатой им официального дохода на уровне, близком к минимальной заработной плате, и доплатой разницы в конверте; трудоустройство сотрудников на неполный рабочий день при фактическом целодневном выполнении ими своей работы; подмена трудовых договоров гражданско-правовыми и договорами о сотрудничестве с предпринимателями-плательщиками единого налога. Проанализированы способы возможного сокращения субъектами предпринимательства расходов в рамках действующего правового поля: использование труда лиц с инвалидностью, более широкое применение практики начисления работникам необлагаемых налогом выплат, замена живого труда капиталом. Сделан вывод, что применение альтернативных вариантов налоговой экономии с одновременным отказом от использования конвертных зарплатных выплат обернется выгодой для экономического субъекта, деятельность которого попадет в правовое, безрисковое поле, для его работников, государства, общества в целом.*

**Ключевые слова:** единый взнос на общеобязательное государственное социальное страхование; нагрузка на фонд оплаты труда; налоговая экономия; уклонение от налогообложения; автоматизация труда; необлагаемые выплаты работникам.

**Yushko S. V.**

*PhD of Economic sciences, associated professor, Kharkiv National University of economics named after Simon Kuznets, Kharkiv*

### **PAYMENT OF INCOME TO EMPLOYEES: ALTERNATIVE OPTIONS OF SAVING MONEY FOR EMPLOYERS**

*The article emphasizes that the official employment of workers and the payment of their remuneration for work remains a difficult topic for employers to digest because of the existing tax burden on the payroll. The author describes the ways in which economic entities resort to obtaining tax savings: hiding the facts of employment of employees; employment of employees with paid official income at a level close to the minimum wage and additional non-official payment; employment of part-time workers with actual full-time performance of their work; substitution of labor agreements with civil ones and sole tax payers agreements. There are analyzed the ways of possible reduction of the costs of entrepreneurs within the current legal field: use of work of persons with disabilities, wider application of the practice of accrual to employees of tax-free payments, replacement of living labor with capital. It is concluded that the application of alternative tax saving options with refusing of use non-legal wages will reap the benefit of an economic entity whose activities fall into the legal, risk-free field, its employees, of the state, and society as a whole.*

**Keywords:** the single contribution to compulsory state social insurance; load on the payroll fund; tax savings; tax evasion; automation of work; non-taxable employee benefits.

---

**Юшко С.В.**

**yushko\_sergey@ukr.net**