

Памятка работодателю по легализации трудовых отношений и негативных последствиях неформальной занятости

Неоформленные трудовые отношения – вид трудовых отношений, основанных на устной договоренности, без заключения трудового договора.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии со ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Кроме обязанности оформить трудовой договор (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), работодатель должен выполнить ряд действий: оформить приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ); заполнить трудовую книжку работника (ст. 66 ТК РФ); сформировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (сведения о трудовой деятельности ст. 66.1); провести предварительный медицинский осмотр в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 69 ТК РФ); провести инструктаж по охране труда (ч. 2 ст. 212 ТК РФ); выполнить иные действия, предусмотренные трудовым законодательством.

Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми

отношениями – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Если по истечении трех дней трудовой договор не заключен, а трудовая деятельность осуществляется, имеет место ненадлежащее оформление трудового договора, которое является составом административного правонарушения.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст. 66 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59, ч. 1, 5 ст. 332.1, ч. 2 ст. 348.4 ТК РФ; п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Необходимость заключения срочного договора прямо предусмотрена трудовым законодательством (ч. 1 ст. 59 ТК РФ).

Согласно ст. 303 ТК РФ работодатель - физическое лицо обязан:

- оформить трудовой договор с работником в письменной форме;
- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- представлять в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет.

Работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (ст. 22 ТК РФ).

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка,

коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При неофициальном трудоустройстве гражданина работодатель не выполняет все эти действия.

Отсутствие письменного трудового договора увеличивает риски ущемления трудовых прав работника, которые работодатель должен обеспечить в ходе осуществления трудовых отношений, например, право на ежегодный оплачиваемый отпуск, учебный отпуск, оплата листка нетрудоспособности.

К очевидным «минусам» неформальной занятости относится нестабильность трудовых отношений (риск увольнения по инициативе работодателя в любой момент и без выплаты окончательного расчета при увольнении) и отсутствие у работника каких бы то ни было социальных гарантий, перспектив профессионального роста.

В случае возникновения конфликтных ситуаций и нарушений работодателем данных ранее обещаний, например, по сумме заработной платы, либо невыплаты и (или) задержки выплаты заработной платы, доказать вину работодателя и восстановить права работника практически невозможно. То есть велик риск отсутствия оснований для обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав.

Работникам стоит помнить, что при официально неоформленных трудовых отношениях, в том числе применении «серых схем» выплаты заработной платы:

- работник не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний: при наступлении страхового случая работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
- работник лишает себя возможности получать оплачиваемые больничные листы в период временной нетрудоспособности, оформление отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата;
- у работника отсутствуют доплаты за вредные (опасные) условия труда, работу в выходные и праздничные дни, в ночное время, сверхурочные часы;
- работник не сможет получить социальный или имущественный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке;
- работодатель не перечисляет соответствующие суммы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, что в будущем приведет к назначению низких размеров пенсий и снижению уровня жизни работника в пожилом возрасте, поскольку формируются трудовой стаж и пенсионные накопления;

- не идет страховой стаж, в том числе льготный, который установлен для ряда категорий работников в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости.

Соглашаясь на выполнение работы без официального оформления трудовых отношений и получая заработную плату «в конвертах», работник не только неуважительно относится к себе, отказываясь от социальной защиты, но и к своим детям и родителям, позволяя работодателю уйти от перечисления обязательных налогов и сборов, либо перечислять их в неполном объеме.

При этом, обязанность по уплате НДФЛ (13 % от зарплаты) лежит на самих гражданах, и тот факт, что работодатель по каким-то причинам его не перечислил, не освобождает работников от ответственности. Работник, получивший доход, с которого не был удержан работодателем налог, обязан самостоятельно в срок до 30 апреля следующего года задекларировать такой доход по месту своего жительства и до 15 июля самостоятельно уплатить его. В противном случае он несет ответственность: штраф в размере 5 % от неуплаченной суммы налога, подлежащей уплате на основании этой декларации, за каждый полный или неполный месяц со дня, установленного для ее предоставления, но не более 30 % указанной суммы и не менее 1 тыс. руб. (п. 1 ст. 119 Налогового Кодекса Российской Федерации). Также предусмотрена уголовная ответственность за уклонение от уплаты налогов физическим лицом – штраф до 500 тыс. руб., либо лишение свободы на срок до трех лет.

Неоформленные официально трудовые отношения влекут за собой серьезные последствия как для работника, так и для работодателя.

В соответствии со ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях:

- фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
- уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей;

- невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Помните: официальное, в соответствии с законодательством трудоустройство, является гарантией социальной защищенности работника.