

Неформальная занятость: ответственность работодателя, последствия для работников

Снижение неформальной занятости и легализация трудовых отношений – это задача, решение которой приобретает сегодня особую значимость для всего населения. Такая задача определена в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 г. № 683. Значительное число граждан, фактически осуществляющих те или иные виды деятельности, не состоят ни в трудовых, ни в гражданско-правовых отношениях, не имеют статуса предпринимателя.

По информации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации порядка 40-55% граждан стоят на учете в службе занятости, которые ранее не имели официальных трудовых отношений, либо работали больше года назад. Наличие нелегальной занятости приводит не только к низкой собираемости налогов, но и к увеличению количества случаев нарушения трудовых прав работников, особенно в сфере оплаты труда и охраны труда. Трудовой договор зачастую оформляется по устной договоренности, когда заработная плата выплачивается «в конверте», так называемая «серая заработная плата». Одним из признаков «серой заработной платы» является низкая заработная плата, установленная работнику, а ссылка работодателя на то, что трудовые отношения будут оформлены только после испытательного срока, является признаком «неформальной занятости» и не желанием работодателя уплачивать налоги и выплачивать официальную заработную плату, отражая ее в бухгалтерских документах. По причине низкой правовой культуры, невозможности устроиться по договорной форме и без опыта работы, отсутствия образования многие работники, в том числе молодежь предпочитают работать без официального оформления трудовых отношений. Работники неформального сектора, на первый взгляд, получают финансовое преимущество в виде того, что неуплаченные налоги остаются у них, но при этом сталкиваются с ущемлением своих социальных и трудовых прав. Использование работодателями труда наемных работников без оформления трудового договора лишает работника достойного пенсионного обеспечения, в том числе и льготного, возможности оплаты больничных листов и других видов пособий, получения банковского кредита, приобретения квартиры в ипотеку, получения социальных и имущественных налоговых вычетов по НДФЛ за покупку жилья, лечение, получения образования. Не защищен работник и от производственного травматизма и профессиональных

заболеваний.

Работодатели должны помнить, что за нарушение трудового законодательства предусмотрена административная ответственность в виде наложения штрафа.

Согласно части 4 статьи 5.27. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, определяющей наказание за отсутствие трудового договора с работником или неправильное его оформление, штраф составляет:

- для должностных лиц - от 10 тысяч до 20 тысяч рублей;
- для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 тысяч до 10 тысяч рублей;
- для юридических лиц - от 50 тысяч до 100 тысяч рублей.

Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 статьи 5.27. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, влечет наложение административного штрафа: - на должностных лиц – дисквалификацию на срок от 1 года до 3-х лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица - от 30 тысяч до 40 тысяч рублей;

- на юридических лиц - от 100 тысяч до 200 тысяч рублей

Согласно статьи 122 Налогового кодекса Российской Федерации неуплата или неполная уплата сумм налога (сбора, страховых взносов) в результате занижения налоговой базы, иного неправильного исчисления налога (сбора, страховых взносов) или других неправомерных действий (бездействий), если такое деяние не содержит признаков налогового правонарушения, предусмотренного статьей 129.3 Налогового кодекса Российской Федерации, влечет наложение штрафа в размере 20 процентов от неуплаченных сумм налога (сбора, страховых взносов). Каждому гражданину, приступающему к работе необходимо знать, что трудовой договор с работником 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 (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) с 1 января 2022 года увеличился на 1 098 рублей или на 8,6 % и составил 13 890 рублей в месяц. Соответствующий закон вступил в силу с 1 января 2022 года.

Для работодателей – легализация трудовых отношений позволит удержать на местах ответственных и квалифицированных работников в условиях дефицита кадров, а также избежать нарушения трудового законодательства.

Для работников – это социальная поддержка при реализации своего трудового потенциала, возможность защитить свое здоровье и права.