**Какая ответственность предусмотрена для работодателя, если сотрудники работают без оформления трудового договора и зарплату получают неофициально?**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с ТК РФ (ст. 16 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 на работника (ст. 66 ТК РФ);

провести предварительный медицинский осмотр при заключении трудового договора 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.

При неофициальном трудоустройстве гражданина работодатель не выполняет все эти действия.

Более того, работник, который устроен неофициально, лишается всех тех трудовых прав, которые работодатель должен ему предоставить в ходе осуществления трудовых отношений, например, право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством и другие.

Невыполнение каждого из этих действий является отдельным административным правонарушением, за которое предусмотрено отдельное наказание (ст. 4.4 КоАП РФ).

В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического
лица, – от 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. Согласно ч. 2 указанной статьи то же нарушение, совершенное должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

Отметим, что в случае привлечения работодателя к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ к ответственности одновременно могут быть привлечены и руководитель, и само юридическое лицо (ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ).

В случае применения дисквалификации, предусмотренной ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, необходимо учитывать, что под аналогичным правонарушением, упомянутым в данной норме, следует понимать совершение должностным лицом такого же, а не любого нарушения законодательства о труде и охране труда (п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях», далее – постановление Пленума ВС РФ № 5).

В случае совершения административного правонарушения, выразившегося в форме бездействия, срок привлечения к административной ответственности исчисляется со дня, следующего за последним днем периода, предоставленного для исполнения соответствующей обязанности (п. 14 постановления Пленума ВС РФ № 5).

Срок привлечения к административной ответственности для каждого правонарушения исчисляется отдельно в зависимости от времени его совершения (времени неисполнения той или иной обязанности работодателя).

Таким образом, при неоформлении трудовых отношений работодатель привлекается к ответственности не один раз – за неоформление трудовых отношений, а несколько раз – в зависимости от количества невыполненных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, и времени их невыполнения.

Более того, при неоформлении трудовых отношений заработная плата, которая является основной составляющей налоговой базы по налогу на доходы физических лиц (ст. 209, 210 НК РФ), а также базой для начисления обязательных страховых взносов (ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»), выплачивается неофициально.

В этом случае уплата НДФЛ и страховых взносов не происходит, за что работодатель также может быть привлечен к ответственности.

Во-первых, налоговый орган может потребовать удержать НДФЛ с работников, получающих «черную» зарплату, а также может наложить на работодателя штраф в размере 20% от суммы, которая должна была быть удержана у работников или уплачена в бюджет (ст. 123 НК РФ).

Во-вторых, внебюджетные фонды также могут потребовать уплатить страховые взносы и наложить штраф в размере 20% от неуплаченной суммы взносов или 40% – в случае умышленного совершения данного правонарушения (ст. 47 Закона № 212-ФЗ).

В-третьих, ст. 199.1 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность за неисполнение в личных интересах обязанностей налогового агента в крупном или особо крупном размере.

**Чем опасна для работника трудовая деятельность без надлежаще оформленного письменного трудового договора?**

Сегодня большую актуальность приобрела практика трудовой деятельности без оформления трудовых отношений между работником и работодателем. При таких условиях работник, как правило, получает «в конверте» зарплату больше, чем при официальном трудоустройстве, а работодатель, тем самым освобождает себя от обязательств по оплате обязательных платежей, налогов, сборов, в том числе и от оплаты пенсионных взносов и взносов в фонд социального страхования.

На первый взгляд может показаться взаимная выгода обеих сторон, однако это далеко не так.

В первую очередь трудовая деятельность без оформления трудового договора является нарушением требований трудового законодательства (Глава 11 Трудового кодекса РФ), влекущих нарушение прав работников.

Трудовая деятельность без трудового договора, по сути, делает его беззащитным перед работодателем в случае нарушения его трудовых прав. В таких случаях, прежде чем защитить конкретное нарушенное право работника, необходимо доказать сам факт наличия трудовых отношений между работником и работодателем, что сделать в отсутствии трудового договора крайне сложно. Проблема здесь может заключаться в том, что работодатель может заявить либо о том, что данный работник у него никогда не работал (особенно если нет свидетелей вашей трудовой деятельности), либо работал, но не по трудовому, а по гражданско - правовому договору (например, по договору подряда).

В случае невыплаты заработной платы, необоснованного наложения дисциплинарного взыскания, увольнения либо иного нарушения трудовых прав работника, трудящегося без трудового договора, защитить его права возможно только после того как будет установлен сам факт наличия трудовых отношений. С одной стороны данный факт может подтвердить сам работодатель, а в случае отказа – только в судебном порядке.

Помимо вышеуказанного к негативным последствиям трудовой деятельности без трудового договора относится ущемление пенсионных прав работника. При осуществлении трудовой деятельности без договора работодатель, в нарушение требований ст. 14 Федерального закона от 15. 12. 2001 № 167 - ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" не осуществляет перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ на формирование расчетного капитала, размер которого будет в будущем определять и размер пенсии работника.

Трудовая деятельность без трудового договора, создает препятствия для защиты трудовых прав работника в случае их нарушения, а также ущемляет пенсионные права работников. Таким образом, трудовой договор – это неотъемлемая часть трудовых отношений, он является гарантией защиты трудовых прав граждан. Нормы трудового права действуют только на работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателями, заключивших письменные трудовые договоры.

Если в результате несчастного случая на производстве произойдет утрата трудоспособности, ущерб здоровью работника, либо наступит смерть работника, находящегося в трудовых отношениях, то работнику или его родственникам полагаются следующие виды страхового обеспечения:

1) пособие по временной нетрудоспособности за весь ее период до выздоровления работника или до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности - в размере 100 процентов среднемесячного заработка работника, но не более чем 261320 рублей в месяц в 2015 году (273 080 рублей - в 2016 г. и 284 000 рублей - в 2017 г.).

Пособие выплачивается по месту работы пострадавшего;

2) единовременная и ежемесячные страховые выплаты:

- работнику, если согласно заключению учреждения медико-социальной экспертизы в результате несчастного случая на производстве он утратил профессиональную трудоспособность,

- лицам, имеющим право на получение такой выплаты (нетрудоспособные иждивенцы, дети, родители и др. - см. Правовое обоснование), если результатом несчастного случая стала смерть работника.

В случае отсутствия письменных трудовых договоров данные гарантии и компенсации на работников, получивших травмы при выполнении работ, не предоставляются.

Работая в условиях «серой схемы трудовых отношений» работник остается полностью незащищенным в своих взаимоотношениях с работодателем; он не в состоянии отстоять и защитить свои права и законные интересы в том случае, когда их нарушает или иным образом ущемляет работодатель. Доказать факт трудовых отношений в суде очень сложно, т.к. для этого требуются свидетельские показания, однако, далеко не всегда работники организации соглашаются дать показания на суде против собственного работодателя.

Не оформляя в установленном законодательством порядке прием на работу работника, работодатель лишает его заслуженного пенсионного обеспечения. Период работы без оформления в установленном порядке трудовых отношений не будет включен в страховой стаж, что приведет в будущем к низкому размеру пенсии.

Работник не будет иметь права на выплату пособия по временной нетрудоспособности в случае несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, пособия на случай безработицы, права на получение ежегодного оплачиваемого отпуска, социальных гарантий, предусмотренных коллективным договором и локальными нормативными актами, действующими у работодателя

В ст. 64 Трудового кодекса РФ предусмотрены гарантии прав работников при заключении трудового договора, одной из основополагающих которых является запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора. При этом если Вам отказали, Вы вправе потребовать от работодателя в письменной форме сообщить причины отказа в заключении трудового договора. Статьей 64 Трудового кодекса РФ также предусмотрено право работника обжаловать такой отказ в суд.

В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса 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 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.

Соответственно, работодатель, своевременно не заключивший трудовой договор с работником, в случае выявлении подобного факта будет привлечен к установленной законодательством Российской Федерации ответственности.

**Работодатель вместо трудовых договоров заключает и периодически перезаключает договоры подряда или оказания услуг. Правомерно ли это?**

Нет, неправомерно. Заключение гражданско-правовых договоров (к ним относятся также договор подряда и договор оказания услуг), фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Если организация или индивидуальный предприниматель заключили с гражданином договор, по которому:

- гражданин лично выполняет работу по определенной должности или специальности,

- объем этой работы заранее не определен (то есть в течение срока действия договора выполняется одна и та же работа в объеме, потребность в котором возникает в процессе работы, и которая соответствует должности/специальности гражданина),

- гражданин подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка организации или предпринимателя,

то между сторонами возникают трудовые отношения, и должен быть заключен трудовой договор.

Если организация или индивидуальный предприниматель (заказчик) заключили с гражданином договор, по которому:

- гражданин обязался выполнить только определенный вид и объем работы (например, изготовить определенное количество каких-то предметов),

- заказчик обязался оплатить только этот выполненный объем работы,

- другую работу или работу в другом объеме по этому договору заказчик поручить гражданину не может,

- гражданин работает за свой страх и риск, не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка заказчика,

то между сторонами возникают гражданско-правовые отношения, и должен быть заключен гражданско-правовой договор (например, подряда или возмездного оказания услуг).

Если Вы считаете, что с Вами работодатель неправомерно заключил вместо трудового договора гражданско-правовой договор, то Вы можете обратиться с письменным заявлением к работодателю о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, и надлежащем оформлении трудовых отношений (заключении трудового договора в письменной форме, издании приказа о приеме на работу, внесении записи о работе в трудовую книжку). Если работодатель не удовлетворит Ваше заявление, Вы можете обратиться за защитой своих прав в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда (в том числе через данный ресурс), а также в суд.

Правовое обоснование

Статья 15 Трудового кодекса РФ определяет, что трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Согласно статье 19.1. ТК РФ признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 Кодекса;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

**Какую ответственность несет работодатель за задержку зарплаты и в каких случаях? Что делать если работодатель задерживает выплату заработной платы?**

Работодатель не вправе задерживать зарплату ни по каким причинам, в том числе в связи с отсутствием денег у организации, с задержкой оплаты услуг организации от ее клиентов и т. д.

Зарплата должна выплачивать не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Если работодатель задерживает выплату заработной платы на срок более 15 дней, то работник вправе приостановить работу (за исключением некоторых случаев - см. Правовое обоснование) на весь период задержки, письменно уведомив об этом работодателя.

За задержку выплаты зарплаты по любым причинам работодатель обязан выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ (она составляет 8,25% годовых) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Работодатель (организация или индивидуальный предприниматель), а также руководитель или другое ответственное лицо организации за задержку зарплаты могут быть привлечены к административной ответственности (см.Правовое обоснование).

В ряде случаев индивидуальный предприниматель, руководитель или другое ответственное лицо организации за задержку зарплаты могут быть привлечены к уголовной ответственности (см. Правовое обоснование).

Работник при задержке заработной платы за защитой своих прав вправе обратиться в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда (в том числе через данный ресурс), а также в суд.

Правовое обоснование

Согласно части 6 статьи 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Статья 236 ТК РФ устанавливает, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Часть 1 статьи 5.27. Кодекса РФ об административных правонарушениях устанавливает административную ответственность за нарушение трудового законодательства, в том числе за задержку зарплаты в виде предупреждения или наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти 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.

Уголовная ответственность за задержку зарплаты предусмотрена статьей 145.1. Уголовного кодекса РФ:

- частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года;

- полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработнойплаты или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового;

- деяния, предусмотренные частями первой или второй статьи 145.1. УК РФ, если они повлекли тяжкие последствия, наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Под частичной невыплатой заработной платы понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.​​