

Неформальная занятость: последствия для работника и ответственность работодателя

Неформальная занятость - 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 с ТК РФ (ст. 16 ТК РФ).

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.

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); 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.

При неофициальном трудоустройстве гражданина работодатель не выполняет все эти действия.

Отсутствие письменного трудового договора увеличивает риски ущемления трудовых прав работника, 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. К очевидным «минусам» неформальной занятости относится нестабильность трудовых отношений и отсутствие у работника каких бы то ни было социальных гарантий, перспектив профессионального роста.

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

В случае возникновения конфликтных ситуаций и нарушений работодателем данных ранее обещаний, например, по сумме заработной платы, доказать вину работодателя и восстановить права работника практически невозможно.

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, оформление отпуска по беременности и родам, и отпуск по

уходу за ребенком до достижения им 3 лет, пособие по безработице и выходное пособие при увольнении по сокращению штата;

- работник не сможет получить социальный или имущественный налоговый вычет по НДФЛ за покупку жилья, за обучение и лечение, взять кредит в банке;

- работодатель не перечисляет соответствующие суммы в Пенсионный фонд, что в будущем приведет к назначению более низких размеров пенсии и малообеспеченности работника в пожилом возрасте;

- 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, 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.

Ответственность работодателя

Часть 1 статьи 5.27 КоАП РФ:

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в части минимального размера оплаты труда, сроков выплаты заработной платы, формы оплаты труда и других положений трудового законодательства (за исключением нарушений, указанных в ч. 2 и ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ и в ст. 5.27.1 КоАП РФ),

влечет предупреждение или наложение 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 пятидесяти до семидесяти тысяч рублей.

Часть 4 статьи 5.27 КоАП РФ:

совершение вышеуказанных административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение

влечет наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей;
- на юридических лиц – от пятидесяти до семидесяти тысяч рублей.

Часть 2 статьи 5.27 КоАП РФ:

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 до пяти тысяч рублей;
- на должностных лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Часть 3 статьи 5.27 КоАП РФ:

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 до ста тысяч рублей.

Часть 5 статьи 5.25 КоАП РФ:

совершение административных правонарушений, указанных в ч 2 и ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение,

влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере пяти тысяч рублей;
- должностных лиц – дисквалификацию на срок от одного до трех лет;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от тридцати до сорока тысяч рублей;
- на юридических лиц – от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

Подводя итог, хотелось бы обратить особое внимание предпринимателей на необходимость официального оформления своей деятельности, недопущения фактов неформальной занятости и призвать к соблюдению трудового законодательства, проявлению социальной ответственности и оформлению трудовых отношений с работниками, не подвергая себя риску привлечения к установленной законом ответственности.

Ответственность работника

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 НК РФ).

Если Вам не безразлично Ваше будущее, Вы хотите получать полный объем социальных гарантий, Вам важен размер будущей трудовой пенсии

ВЫ ДОЛЖНЫ ОТСТАИВАТЬ СВОИ ЗАКОННЫЕ ПРАВА!

**ЗА ЗАЩИТОЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ ВЫ ИМЕЕТЕ ПРАВО
ОБРАТИТЬСЯ:**

- в Государственную инспекцию труда в Красноярском крае по адресу: 660059, г. Красноярск, ул. Семафорная, 433/2, номер телефона 8(391)228-87-20; телефон «горячей линии» 89138360500, адрес электронной почты: git24@mail.ru.
- в прокуратуру Бирилюсского района по адресу: 662120, с. Новобирилюссы, ул. Советская, 130А; телефон 8(391-50) 2-12-40
- в суд за взысканием причитающихся сумм в порядке индивидуального трудового спора
- в администрацию Бирилюсского района на телефон «горячей линии» 8(391-50) 2-18-84
- в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд), написав заявление на сайте "Онлайн Инспекция. РФ"