**Неофициальное трудоустройство**

Довольно часто встречаются ситуации, когда человек трудится на какое-либо лицо без официального оформления трудовых отношений. Такая работа несет в себе множество рисков. Если работодатель окажется недобросовестным, доказать факт наличия трудовых отношений в суде будет трудно. Работник лишается стажа, который необходим для выплаты пенсионных начислений в дальнейшем, а также больничного листа, если заболел сам работник либо члены его семьи, например, дети. Заработная плата не проводится в этом качестве через бухгалтерию.

**Чем грозит работодателю неофициальное трудоустройство**

По закону работодатель должен оформить человека в течение 3 дней с даты допуска последнего к месту трудовой деятельности. Глава 11 ТК РФ регулирует порядок заключения трудового договора работника с соискателем. За нарушение правил приема на работу компания или ИП несет ответственность. В частности:

1. Штрафные санкции на предприятие – 50 000 руб.
2. Приостановление работы предприятия на неопределенный срок.
3. Выплата 20% от общей итоговой суммы денежных средств, перечисляемых в бюджет.
4. Лишение свободы руководителя предприятия до 24 месяцев.

Работник рискует, работая на такого работодателя. Во-первых, ему могут не предоставить отпуск. Во-вторых, не оплатить его. В-третьих, не предоставить социальные гарантии. В-четвертых, работник может не взять больничный лист.

**Как наказать работодателя (штрафы работодателю)**

Работодатель имеет свои причины на прием сотрудника без подписания с ним официальных бумаг. Например, это может быть следующее:

* экономия на выплату налогов;
* индивидуальное регулирование размера заработной платы в сторону ее понижения без объяснения причин этому явлению;
* прием, увольнение работников по инициативе работодателя в любое время;
* отсутствие кадровых бумаг.

В случае выявления фактов неофициального трудоустройства, компании грозит административная, уголовная, налоговая ответственность.

Человек не должен соглашаться на работу без подписания с ним трудового договора. Можно оказаться в непростой ситуации, когда его труд не будет оплачен. Доказать факт трудоустройства буде непросто, это возможно только через суд.

Если ситуация развернулась не в пользу неофициальных работников, есть смысл обратиться с жалобой на недобросовестного работодателя в компетентные органы. Обратиться с жалобой можно в следующие инстанции:

1. Прокуратуру, которая находится по месту жительства заявителя или работы компании (организации), ИП.
2. В Государственную Трудовую Инспекцию.
3. В Налоговую Инспекцию по месту нахождения компании-работодателя.
4. В судебный орган с исковым заявлением на работодателя.

Прокуратура является надзорным органом. Она контролирует соблюдение законности, правопорядка на всей территории РФ. На работодателя можно жаловаться в этот орган, который выносит предписание по устранению нарушений ТК РФ. Государственная Трудовая Инспекция имеет схожие полномочия. Кроме того, именно этот государственный орган имеет специфику: он защищает права тех, кто работает в компаниях, на предприятиях, в ИП, и чьи права грубо нарушаются.

Так как трудоустройство гражданина было неофициальным, заявителю необходимо озаботиться предоставлением в компетентные органы доказательств работы человека на юридическое лицо или предпринимателя. Кроме того, нужно доказать, что заработная плата не выплачивается. В качестве доказательств этого процесса могут выступать свидетельские показания, записи переговоров по телефону, объявления в газете, рекламные листовки.

Выявлять черную заработную плату должны сотрудники налоговой инспекции. Обнаружив, что в организации есть нарушения трудового законодательства, налоговый орган вправе применить санкции к работодателю. Наказание предусмотрено статьями 122, 123 НК РФ. К ответственности привлекается работодатель, который игнорирует обязанности налогового представителя по уплате налогов. Кроме того, штраф полагается за то, что работодатель, имея в штате неофициально устроенного работника, игнорирует выплату страховых взносов.

Исходя из этого, получив жалобу от работника, проведя проверку, налоговики в силах привлечь недобросовестное лицо к ответственности административного характера. Это уплата штрафа. Если обращение в органы не принесет положительного результата, человек может составить иск, обратиться с ним в суд. В этой ситуации необходимо подготовить бумаги, доказательства свидетелей, которые бы подтверждали факт работы на конкретное лицо.

При обращении за помощью в судебные органы, заявитель может взыскать с работодателя заработную плату, а также судебные издержки. Оплата услуг юриста также входит в этот перечень. Все расходы понесет работодатель. Кроме взыскания о выплате заработной платы, по статье 236 ТК РФ также можно потребовать уплату % за задержку заработной платы.

Проценты рассчитываются как 1/300 ставки рефинансирования, установленной ЦБ России от невыплаченной суммы за каждый день задержки.

**Налоговая ответственность**

Неуплата налогов и сборов в бюджет регулируется статьями 122, 123 НК РФ. За это предусмотрена ответственность. Работодатель является налоговым агентом каждого из пришедших к нему на работу сотрудников. В обязанности работодателя входит удержание с сотрудников НДФЛ с заработной платы. Автоматически неофициальное трудоустройство нарушает положения 123 статьи НК РФ. Ответственность заключается в выплате работодателем штрафа в размере 20% от недоимки. Но уплата штрафа не освободит недобросовестную компанию от перечисления в бюджет налога, пени. Последняя составляет 1/300 ставки рефинансирования, установленной регулятором.

Важно: в ряде ситуаций ответственность за неофициальное трудоустройство несет сам работник. Его могут обязать выплатить налог, а также пени.

Привлечение работодателя к ответственности за неуплату страховых взносов вызвано тем, что с 2017 года в компетенцию налоговых органов стало входить администрирование фондов. В частности, ФОМС, ПФР, ФСС. Поэтому именно налоговики привлекают недобросовестных лиц к ответственности, наступающей по статье 122, части 3 НК РФ. В этой статье говорится о неуплате страховых взносов, совершаемой умышленно. По страховым взносам компания, ИП вносят штраф, составляющий 40% от недоимки.

**Уголовная ответственность**

Ответственность по Уголовному Кодексу предусмотрена статьей 199. Речь идет о фактах, когда налоговый агент не перечисляет платежи обязательного характера, удерживаемые из заработной платы сотрудников. Наказание несут должностные лица. В частности, это руководитель, главный бухгалтер, предприниматель. В статье 199 части 1 уголовное законодательство предусматривает определенные условия для применения наказания. Условия:

* присутствие у недобросовестного работодателя индивидуального интереса в правонарушении: имущественные, другие выгоды, на которые рассчитывает ИП, компания;
* большой размер недоимки по налогам – более 5 млн. рублей за 3 финансовых года при наличии условий, что недоимка выше ¼ обязательных платежей, которые нужно перечислять, либо недоимка более 15 млн. рублей.

При наличии этих условий, правонарушителя ожидает наказание в виде штрафа от 100 до 300 000 руб. Альтернативой этому выступает взыскание в размере доходов правонарушителя, которые он получил за предыдущие 24 месяца. Иными вариантами наказания являются работы принудительного характера на 24 месяца, арест на 6 месяцев.

Если размер недоимки в крупном размере, что составляет более 15 млн. рублей за три предыдущих отчетных года, превышает 15% от размера всех платежей обязательного характера или 45 млн. рублей, наказание выражается в штрафных от 200 до 500 000 руб. Либо лишением свободы до шести лет. В ход также идут принудительные работы на довольно долгий срок: до 5 лет. Работодатель может смягчить или избежать сурового наказания. Но для этого должны существовать определенные условия. Например, если он впервые нарушил положения закона, внес недоимку с пени, а также оплатил штрафы, которые указаны в статьях НК РФ. Что касается неуплаты страховых взносов, то статьи УК РФ не подлежат применению в этом случае.

**Другие виды ответственности**

Если работодатель не хочет выплачивать заработную плату сотрудникам, придумывая незаконные схемы неофициального трудоустройства, для него это может закончиться исками, которые подадут граждане. По статье 67.1 ТК РФ они вправе рассчитывать на получение денег. Иная ответственность предусмотрена ст. 17 ФЗ- 27 от 1996 года. Закон устанавливает штраф, который составляет 500 рублей в ИП, компании за каждого из работников, с которым не подписан трудовой договор, следовательно, неустроенного официально.

**Испытательный срок как прикрытие**

На практике, недобросовестные работодатели предлагают не оформляться во время испытательного срока. В законе указано, что работодатель имеет право установить испытание при приеме на работу. Об этом говорит статья 70 ТК РФ. Если работодатель предлагает поработать на испытательном сроке без договора, это незаконно. Соглашаться на такие условия или не делать этого, решает сам человек. Можно, конечно, принять это условие, поработать на компанию без договора, а там присмотреться и послушать, что говорят сотрудники предприятия: обманывает ли работодатель с заработной платой. Но здесь нет никакой гарантии, что соискателя оставят работать после испытательного срока. А доказать, что работодатель придирался, будет очень трудно.

Существует много причин, почему так поступает работодатель. Например, это может быть так называемая оптимизация затрат, расходов. Не оплачивается больничный лист, отпуск не начисляется, не будет выплачена компенсация в случае ухода работника с места трудовой деятельности. То есть налицо полнейшее отсутствие социальных гарантий, экономия работодателя на сотрудниках и, кроме того, нарушение закона.

Существует и иной вариант. Например, это условия, установки компании внутри. Например, кадровая текучка. От таких установок работники уходят сами, постепенно находят нормальные условия труда. А компания набирает новый персонал, также без официального трудоустройства.

ВАЖНО: Испытательный срок, как термин, озвученный в законе, возможен только при условии подписания с работодателем трудового договора. А значит, человека могут испытывать на профпригодность только при наличии официального трудоустройства. Это значит, что при неофициальном приеме на работу, речь об испытании работника вестись не может.

Кроме того, испытательный срок входит в трудовой стаж. Если у работника нет трудового договора, отсутствует условие об испытании.

**Выгода и минусы работнику от неофициального трудоустройства**

Минусы:

* отсутствие отпуска;
* отсутствие больничного листа, иных социальных гарантий;
* увольнение в любой момент.

Выгода:

* для пенсионеров – они будут получать пенсию, большую по своему размеру по сравнению с официально устроенными пенсионерами;
* отсутствие обязанностей по помещению работы, уходу с нее: не нужно заполнять никакие бумаги, а также ждать расчета;
* в ряде случаев – получение пособий, льгот.

**Выгода работодателя**

* экономия на налогах, сборах, взносах;
* персональное регулирование размера заработной платы в сторону ее понижения без объяснения причин этому явлению;
* прием, увольнение работников по инициативе работодателя в любое время;
* кадровая текучка, отсутствие долго работающих членов коллектива с тем, чтобы они не заявляли права на официальное трудоустройство;
* отсутствие кадрового делопроизводства.

В целях недопущения развития непредвиденных ситуаций, способных оказать негативное влияние на ведение бизнеса, предпринимателям лучше соблюдать закон.