

Риски для работодателя за неоформленных сотрудников

Зачастую работодатели считают, что использование не оформленных официально работников, выгодно, так как снижаются издержки, соответственно, растут доходы предпринимателя. Хотя в трудовом законодательстве однозначно говорится о том, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть 2 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации – ТК РФ).

Однако в случае применения к работодателю санкций (штрафов, запретов на деятельность и прочее) эффект может оказаться негативным.

Необоснованное уклонение работодателя от заключения трудового договора с работником в России является нарушением ТК РФ, за которое предусмотрена **ответственность работодателя**.



В соответствии со статьей 61 ТК РФ, фактический допуск работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя означает обязательность оформления трудовых отношений с таким работником.

Если работник фактически был допущен на свое рабочее место, на которое он предназначался, и произошло это с ведома уполномоченного должностного лица, обладающего в организации правом приема на работу, то работодатель или соответствующий его представитель **обязан** оформить с таким работником письменный трудовой договор.

Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях статьей 5.27. «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» установлена административная ответственность:

За 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 3 000 до 5 000 рублей;
на должностных лиц - от 10 000 до 20 000 рублей.

За 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 10 000 до 20 000 рублей;
на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 000 до 10 000 рублей;
на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей.



Совершение административных правонарушений, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение,
- наложение административного штрафа:

на граждан в размере 5 000 рублей;
на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет;
на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 000 до 40 000 рублей;
на юридических лиц - от 100 000 до 200 000 рублей.

Если организация не заключила с нанятым сотрудником письменный трудовой договор, то ответственность наступает и для организации, и для должностного лица, которое допустило такое правонарушение. При этом руководитель (должностное лицо) должен будет уплатить штраф, а при повторном нарушении его ждет дисквалификация. На организацию при этом также налагаются штрафы.

Если перечисленные факты будут установлены, то высока вероятность понести ответственность и за другие нарушения, связанные с неофициальным трудоустройством.

Одним из последствий применения схемы неофициального трудоустройства выступают нарушения, связанные с неуплатой налогов и страховых взносов. Неофициальное трудоустройство автоматически влечет нарушение ст. 123 Налогового кодекса Российской Федерации (НК РФ). Она предусматривает штраф, составляющий 20 % от возникшей недоимки. Его уплата не освободит работодателя от перечисления в бюджет как самого налога, так и пеней.

Кроме того, работодатель рискует быть привлеченным к ответственности по части 3 статьи 122 НК РФ. Речь идет об умышленной неуплате страховых взносов. Компания или ИП будут вынуждены внести штраф, составляющий 40% от суммы недоимки, перечислить всю задолженность перед фондами и пени.

