

ПАМЯТКА
для граждан, работающих без оформления трудовых
отношений с работодателем

Последствия нелегальности трудовых отношений для работника гораздо плачевнее, нежели для работодателя. В данном случае работник лишает себя практически всех гарантий, предоставленных трудовым законодательством Российской Федерации, а именно:

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обязательное возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

■ обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Работник, осуществляющий свою трудовую деятельность без оформления трудовых отношений также лишает себя права на:

■ своевременное и в полном объеме получение пенсионного обеспечения, гарантированного законодательством Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании, что выражается в получении трудовой пенсии;

■ своевременное получение страхового обеспечения, гарантированного законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании, что выражается в материальной компенсации при:

- получении медицинской помощи;
- временной нетрудоспособности;
- трудовом увечье и профессиональном заболевании;
- материнстве;
- инвалидности;
- наступлении старости;
- потере кормильца;
- признании безработным.

Работники должны помнить, что в случае возникновения конфликтной ситуации, они смогут защитить свои права только законным путем. А это возможно только при официальном оформлении трудовых отношений с работодателем.

Без оформления трудовых отношений работник лишается какой-либо уверенности в своем будущем и становится социально незащищенным.

О нарушении работодателем Ваших трудовых прав в части оплаты труда и оформления трудовых отношений можно сообщить по телефону «горячей линии» управления труда и занятости населения Тамбовской области:

8 (4752) 78-28-04



Управление труда и занятости населения
Тамбовской области

**РАБОТНИК БЕЗ
ОФОРМЛЕНИЯ.
ЧЕМ РИСКУЕТ
РАБОТОДАТЕЛЬ?**



2019 г.

Не оформление работников должным образом, а порой и вообще работник в организации работает без подтверждения трудовых отношений – достаточно частое явление в бизнесе. Причем такое случается не только в "серых" фирмах, но и там, где зарплату платят полностью официально. Причины не оформления работников много и у каждого директора они свои. Но так ли хорошо не оформление вновь прибывшего работника? Какие последствия могут ожидать директора и саму фирму при не соблюдении трудового законодательства? Оправдан ли данный риск для компании и бизнеса в целом?

Маскировка неоформленного работника

В "белых" компаниях зачастую единственной проблемой видят необходимость как-то оформить выплаты за работу, которую делает неоформленный сотрудник. Для этого причитающуюся ему зарплату начисляют и выдают кому-то другому:

- (или) заключают трудовой договор с человеком, которого укажет сам работник;
- (или) оформляют внутреннее соглашение другим сотрудником компании, который передает деньги неоформленному работнику.

На имя этого человека и идет начисление страховых взносов и НДФЛ.

Ну а там, где деньги за работу отдадут "в конверте", поступают проще – составляют в одном экземпляре трудовой договор с "пустой" датой и держат его в готове, чтобы в случае чего сделать вид, что этот человек только что принят (на оформление трудового договора ТК отводит 3 дня с момента, когда человек приступил к работе).

Какие неприятности ожидают работодателя?



Принято считать, что неоформленный работник бесправен и потому безобиден. К тому же он сам настаивал на работе без оформления, поэтому неприятностей вроде бы ждать некуда. Однако наличие такого работника может оказаться для компании бомбой замедленного действия. Ведь если человек с ведома или по поручению работодателя (уполномоченного представителя) приступил к работе, то, несмотря на то, что трудовой договор не оформлен, он все равно является заключенным. А значит, у компании автоматически возникают все связанные с этим обязанности, как перед работником, так и перед государством. И за невыполнение каждой из них – своя ответственность. Открыться все может, например, в результате несчастного случая с этим работником на вашей территории

или конфликт с ним, после которого тот пожелает на не оформленне после которого тот пожелает на не оформленне после отношений в трудовую инспекцию, фонды, налоговую инспекцию, прокуратуру, обратиться в суд и т.д. Для них это может стать поводом для проведения у вас проверки. И если факт работы у вас будет доказан судом, куда обратится работник, либо этот факт сочтут доказанным проверяющие, ждите неприятностей. Причем иногда в качестве доказательств приема на работу суду достаточно одних только свидетельских показаний (бывших либо нынешних сотрудников, клиентов и других контрагентов, с которыми имел дело неоформленный работник).

Неприятность 1. Руководитель и компанию привлекут к административной ответственности за нарушение трудового законодательства. Для компании это штраф от 50 000 до 100 000 руб. Для руководителя – штраф от 10 000 до 20 000 руб. Для индивидуального предпринимателя – штраф от 5 000 до 10 000 тыс. руб. Срок давности привлечения к ответственности – 1 год со дня совершения нарушения. Нарушение тут будет не только само по себе не оформление трудового договора, но и невыполнение каждой из обязанностей работодателя, возникающих из отношений с этим работником (не ознакомление работника с внутренними документами, не внесение записи в трудовую книжку, отсутствие приказа о приеме на работу и т.д.).



Непрятность 2. Налоговая и фонды оштрафуют за непредставление отчетности по неоформленному работнику. Возможны штрафы:

- за не сдачу сведений по неоформленному работнику и, если зарплата работника-невидимки начислялась другому сотруднику, за недостоверные сведения по тому, кому начислялась его зарплата.

Штраф для компании – 20% от суммы взносов с зарплат каждого из них за каждый из отчетных периодов, штраф для директора – от 300 до 500 руб.;

- за не сдачу 2-НДФЛ по неоформленному работнику. Штраф для компании – 200 руб. за каждую не сданную справку, для руководителя или главбуха – от 300 до 500 руб.

Непрятность 3. Если с неоформленным работником произойдет несчастный случай на вашей территории, нужно будет уведомить целый ряд госорганов (в том числе трудовую инспекцию и прокуратуру) и назначить расследование. За попытку скрыть несчастный случай фирму могут оштрафовать на сумму от 5000 до 10 000 руб., а руководителя – от 500 до 1000 руб. Страхование обеспечение пострадавшему работнику, несмотря на то, что он не был оформлен, должен выплатить ФСС (если работник туда обратится). Однако если работник получил "черную" зарплату, фонд скорее всего, потребует от компании возместить сумму страхового обеспечения, предъявив к ней так называемый регрессный иск. Если же зарплата была "белой" (то есть с нее платили взносы на "несчастное" страхование), но выяснилось она другому человеку, и после несчастного случая ее удалось переоформить на пострадавшего работника, то у Фонда претензий не должно быть.

