

Легализация трудовых отношений и заработной платы

Автор: **Чекалин Михаил Сергеевич**, заместитель начальника отдела по труду Управления Министерства труда и социального развития Омской области по городу Омску.

Согласно социальных опросов в настоящее время:

- 14 процентов россиян работают нелегально;
- только 75 процентов работающих получают полностью официальную заработную плату;
- у 10 процентов трудящихся заработок складывается только из "черного нала".

По данным Пенсионного фонда РФ по Омской области в регионе проживает более 200 тыс. граждан трудоспособного возраста (то есть каждый десятый житель), за которых страховые взносы на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование не уплачиваются.

По данным статистических наблюдений неформальная занятость в Омской области наиболее распространена в сфере строительства (более 10 процентов от числа занятых), на транспорте и связи (почти 14 процентов), в торговле (почти 16 процентов), в сельском хозяйстве (более 18 процентов).

По оценке Министерства труда и социального развития Омской области, официальное трудоустройство каждого третьего из этих работников позволило бы увеличить ежегодные поступления в областной бюджет от:

- налога на доходы физических лиц – на 1,5 млрд. руб.,
- страховых взносов по пенсионному страхованию – на сумму свыше 1 млрд. руб.

Можно сказать, что все перечисленное – это потери как государства, так и граждан, которые не в полной мере получают защиту и гарантии установленные законом.

В этой связи выделю следующие основные виды нарушений трудового законодательства и прав работника, связанных с нелегальной занятостью:

- не оформление надлежащим образом трудовых отношений – то есть не заключение трудового договора, который согласно трудового законодательства должен быть заключён в течение 3 дней с момента допуска работника к выполнению трудовых обязанностей, подписан сторонами (работником и работодателем) в двух экземплярах. Один

экземпляр должен быть выдан работнику на руки о чем в трудовом договоре ставиться подпись работника.

Следующее распространённое нарушение трудовых прав:

- подмена трудовых отношений договорами гражданско-правового характера (ГПХ), то есть заключение не трудового договора, а например, договора подряда, договора оказания услуг. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, договорá ГПХ не регулируют трудовые отношения, при заключении таких договоров гражданин не приобретает прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, например таких важных, как право на отпуск, безопасные условия труда, оплату периода временной нетрудоспособности, учёта трудового стажа для формирования будущей пенсии работника и других. Расчеты по таким договорам не являются заработной платой. Все спорные вопросы по договорам гражданско-правового характера решаются только в судебном порядке.

Ещё одно распространённое нарушение в вопросе легализации трудовых отношений:

- выплата части заработной платы неофициально – "в конверте". В данном случае официальная часть заработной платы, как правило, устанавливается на уровне МРОТ, которая указывается в трудовом договоре, а другая часть только предполагается по устной договоренности к выплате на руки, без соответствующей процедуры начисления заработной платы. И на эту "серую" часть заработной платы не начисляются взносы в государственные внебюджетные фонды, не осуществляется налогообложение. Эти средства не указываются работодателем в выдаваемых работнику справках о доходах, которые необходимы для получения кредитов, займов, пособий и других целей.

Что теряет работник

Во-первых:

При подобном полулегальном положении работник особенно уязвим – ведь доказать серую часть заработной платы практически невозможно, и, как правило, работнику, при увольнении, когда он уже не нужен работодателю, выплачивается расчёт и компенсация за неиспользованный отпуск исходя из указанной в трудовом договоре мизерной суммы, да и так называемый работодатель по своему желанию может в любой момент не выдать заветный конверт с нелегальной частью заработка и без каких-либо негативных

последствий для себя. Ведь нигде не прописано документально, что он обязан эту сумму выплатить работнику.

Во-вторых:

Оплата больничного листа, согласно Федерального закона № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" будет производиться из расчёта официальной заработной платы. Если официально трудоустроенный работник, предъявив работодателю больничный лист, получит от 60 до 100 процентов от своей средней заработной платы в зависимости от продолжительности общего трудового стажа работника, то не трудоустроенный – болеет "за свой счет". Ему эти дни никто не оплатит.

Особо следует обратить внимание, что отпуск по беременности и родам, а также пособие по уходу за ребенком исчисляются также в порядке, установленном Федеральным законом № 255, то есть из расчёта 40% от средней заработной платы работника. А при установленной официальной части заработной платы, например в размере МРОТ, с которой отчисляются соответствующие выплаты в Фонд социального страхования, молодая мама может рассчитывать на пособие только лишь в размере 40% от МРОТ.

В случае если работник трудится на основании договора гражданско-правового характера, то он вообще не сможет рассчитывать на какую-либо оплату отпуска и социальные выплаты.

В этой связи следует отметить, что трудовой кодекс защищает права беременной женщины и лиц с семейными обязанностями. Так согласно ст. 261 ТК РФ работодатель вообще не имеет права расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе с беременной женщиной, либо женщиной имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем, являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях. Исключением из данной правовой нормы является ликвидация организации или определенные виновные действия работника.

В-третьих:

В вопросе будущей пенсии работника ситуация будет складываться аналогично оплате больничных листов – согласно законодательству о трудовых пенсиях сейчас действует правило – чем выше заработная плата у работника и больше трудовой стаж, и соответственно больше отчисления в пенсионный фонд, тем выше будущая пенсия. Так с 2015 года страховая пенсия по старости назначается при одновременном наличии трех условий:

- достижение пенсионного возраста (60 и 55 лет – соответственно мужчины и женщины);
- наличие стажа работы не менее 15 лет;
- наличие определенного величины индивидуального пенсионного коэффициента.

Неофициальный заработок, который нигде не заявлен, в формировании пенсионного капитала не участвует. Если гражданин нигде официально не работает, либо оказывает услуги по договору ГПХ, по которому нет отчислений в пенсионный фонд, этот гражданин не приобретёт ни стажа, ни необходимых баллов, и поэтому сможет рассчитывать только на социальную пенсию, которая назначается в минимальном размере и на 5 лет позже общеустановленного пенсионного возраста.

Для справки: размер социальной пенсии в настоящее время составляет чуть более 8200 руб., да и никто не гарантирует, что она будет сохранена в будущем – ведь в данном случае усматривается некоторая несправедливость – когда трудоспособный гражданин, попустительствуя долгие годы отсутствием отчислений в пенсионный фонд, потом претендует на часть из общей копилки.

В-четвёртых

Работодатель обязан ежегодно, не позднее чем за две недели до наступления календарного года, составить график отпусков работников. Расчет отпускных производится также исходя из средней заработной платы работника за предшествующие 12 месяцев. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Соответственно, данные гарантии работнику, официально не трудоустроенному, обеспечиваться не будут. Из анализа поступающих в органы исполнительной власти обращений можно сделать вывод, что отпуска таким работникам не предоставляются по несколько лет, либо "разрешается" отдохнуть непродолжительное время "за свой счет".

В-пятых:

Согласно ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату не

реже чем каждые полмесяца в день, установленный в трудовом договоре, положении об оплате труда или коллективном договоре. Крайние сроки выплаты заработной платы – не позднее 15 календарных дней со дня окончания расчетного периода, за который она начислена. То есть расчет с работниками за отработанный месяц должен быть произведен до 15 числа следующего календарного месяца.

Расчет при увольнении (не зависимо от оснований увольнения), то есть выдача всех сумм причитающихся работнику, должен осуществляться в последний день работы работника вместе с выдачей трудовой книжки. С 3 октября 2016 года в два раза увеличена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты причитающихся работнику денежных средств. За каждый день просрочки по выплате заработной платы, отпускных и других выплат работодатель обязан выплатить работнику денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Данные государственные гарантии также не распространяются на работника работающего неофициально. По случаям задержки выплат в Министерство труда и социального развития Омской области и Государственную инспекцию труда в Омской области поступает множество обращений граждан, не трудоустроенных официально, которые либо по нескольку месяцев не могут получить причитающиеся денежные выплаты, либо систематически получают заработанные деньги с задержками. Вместе с тем выявить данные факты весьма проблематично, так как на запрос надзорного органа работодатель отвечает, что такой гражданин у него не работает, ведь по документам он не числится. Доказать же факт трудовых отношений никак не оформленных документально весьма сложно и согласно законодательства он доказывается только в судебном порядке. Исходя из обширного опыта полученных обращений на данную проблему, работник, не оформленный официально, как правило не имеет возможности предъявить суду какие-либо документы, подтверждающие его трудовые отношения, а люди, которые продолжают работать "на дядю" на таких же нелегальных условиях практически никогда не решаются идти в суд по просьбе своего знакомого в качестве свидетеля, небезосновательно опасаясь за себя, так как "дядя" в любой момент может выставить неугодного

человека за дверь, при этом упомянув, что причитающийся заработок ему прощается.

Конечно, отношения могут испортиться и с официальным работодателем, однако у официального работника гораздо больше способов правовой защиты. Так, например, если на работника было неправомерно наложено дисциплинарное взыскание или не выплачена премия, либо допущено иное нарушение его прав, работник вправе обратиться за защитой своих трудовых прав в Гострудинспекцию, прокуратуру или суд. При наличии у работника на руках экземпляра трудового договора, уже не получится работодателю сказать об отсутствии трудовых отношений. А надзорные органы или суд, в свою очередь, в случае выявления нарушений трудовых прав работника потребуют эти нарушения устранить. А по факту нарушения законодательства о труде на работодателя согласно ст. 5.27 КоАП РФ будет наложен штраф: на должностное лицо – от 1 до 5 тыс. руб., на юридическое – от 30 до 50 тыс. руб. При повторном однородном нарушении, то есть если оно было выявлено не позднее года со дня привлечения работодателя к ответственности в первый раз, виновное должностное лицо будет подвергнуто штрафу уже в размере от 10 до 20 тыс. руб., а юридическое лицо от 50 до 70 тыс. руб. Причём такие штрафы, согласно позиции Верховного суда РФ (постановление от 15 августа 2014 г. N 60-АД14-16), могут быть наложены за каждое выявленное нарушение, так как каждое нарушение законодательства о труде образует самостоятельный состав правонарушения. Учитывая данное обстоятельство, работодателю будет выгоднее отказаться от политики давления на работника, чем периодически платить немалые штрафы за каждое нарушение прав работника. Кроме того, работодатель вообще может быть дисквалифицирован по решению суда – то есть лишиться своей должности, статья 5.27 КоАП РФ это также предусматривает.

Однако граждане не трудоустроенные официально, либо работающие по договору ГПХ такой защиты не имеют. Например, согласно ГК РФ заказчик вообще вправе отказаться в любой момент от услуг исполнителя, оплатив ему фактически выполненную работу. По трудовому законодательству такая ситуация просто невозможна – работодатель обязан предоставить работнику обусловленную трудовым договором работу за соответствующую заработную плату. Если же по какой-либо причине работы нет – то работодатель согласно ст. 157 ТК РФ обязан оплатить время простоя. Если работодатель решил отказаться от услуг работника – он вправе

сократить работника, предупредив его согласно ст. 180 ТК РФ письменно под роспись не менее чем за 2 месяца, чтобы у работника было время побеспокоиться о новом месте работы. А после увольнения работнику согласно ст. 178 ТК РФ будет выплачиваться пособие в размере среднего заработка в течение как минимум двух месяцев, если работник не смог трудоустроиться на новое место.

В-шестых:

Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить работнику безопасные условия труда, проведение за свой счёт медицинских осмотров, приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи. Также работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выявлять и устранять вредные факторы влияющие на здоровье работника, и много другое в области охраны труда. За неисполнение норм по охране труда работодатель может быть привлечён к административной ответственности, которая согласно ст. 5.27.1 КоАП РФ может достигать 40 тыс. руб. на должностное лицо и 200 тыс. руб. на юридическое лицо.

И опять же, как и в предыдущих рассмотренных случаях, граждане, выполняющие работы не в рамках трудового законодательства, а например, на основе договора ГПХ, таких прав, гарантий и защиты лишены, выполняют работы на свой риск, зачастую в условиях, несущих угрозу для жизни и здоровья, а в случае получения профессионального заболевания либо травмы эти граждане остаются социально незащищёнными, так как далеко не всегда удастся доказать причиненный здоровью вред связанный с производством.

В ходе данной статьи была обозначена лишь малая часть преимуществ официального трудоустройства перед нелегальной занятостью, в действительности таких преимуществ гораздо больше. Только трудовой кодекс, без учета иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, содержит в себе более 430 статей, большая часть из которых закрепляет права работника, регламентирует его труд в нормальных условиях. В этой связи следует обратить внимание на часть 1 статьи 1 Трудового кодекса

Российской Федерации, с которой, по сути, начинается законодательство о труде:

"Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей".