

«ЕСЛИ ЗАРПЛАТА В КОНВЕРТЕ»

Известно, что сегодня в стране предпринимателями широко применяется практика осуществления трудовой деятельности без оформления трудовых отношений между работником и работодателем. При таких условиях работник, как правило, получает «в конверте» зарплату больше, чем при официальном трудоустройстве, а работодатель, тем самым освобождает себя от обязательств по оплате обязательных платежей, налогов, отчислений в пенсионный фонд и в фонд социального страхования.

На первый взгляд может показаться, что в таком случае выигрывают обе стороны, однако это далеко не так. В первую очередь, трудовая деятельность без оформления трудового договора является нарушением требований трудового законодательства, что влечет нарушение прав работников. Трудовая деятельность без трудового договора, по сути, делает его беззащитным перед работодателем в случае нарушения его трудовых прав. Это касается оплаты больничных при трудовых травмах, оплаты предродового и послеродового отпуска, оформления пенсий, предоставления других льгот, которые предусмотрены трудовым законодательством официально работающему гражданину.

Лицам, получающим зарплату в конвертах, прежде чем защитить конкретное нарушенное право работника, необходимо доказать сам факт наличия трудовых отношений между работником и работодателем, что сделать в отсутствие трудового договора крайне сложно. Проблема заключается в том, что работодатель может заявить либо о том, что данный работник у него никогда не работал (особенно если нет свидетелей вашей трудовой деятельности), либо работал, но не по трудовому, а по гражданско-правовому договору (например, по договору подряда).

В случае невыплаты заработной платы, необоснованного наложения дисциплинарного взыскания, увольнения либо иного нарушения трудовых прав гражданина, который работает без трудового договора, защитить его права можно только после того, как будет установлен сам факт наличия трудовых отношений. С одной стороны данный факт может подтвердить сам работодатель, а в случае отказа – только в судебном порядке.

Что касается пенсионных прав работника, получающего заработную плату в конверте, при осуществлении трудовой деятельности без договора работодатель, в нарушение требований Федерального закона от 15 декабря 2001 года № 167 - ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" не осуществляет перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ на формирование расчетного капитала, размер которого будет в будущем определять размер пенсии работника.

Трудовая деятельность без трудового договора, создает препятствия для защиты трудовых прав работника в случае их нарушения, а также ущемляет пенсионные права работников. Таким образом, трудовой договор – это

неотъемлемая часть трудовых отношений. Он является гарантией защиты трудовых прав граждан.

В ст. 64 Трудового кодекса РФ предусмотрены гарантии прав работников при заключении трудового договора, одно из основополагающих из них - запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора. Указанной нормой предусмотрено право работника обжаловать отказ о заключении трудового договора в суд.

В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня допуска к работе.

Соответственно, в случае уклонения от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ. Санкция указанной статьи предусматривает 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 тысяч до ста тысяч рублей.

Помощник прокурора



О.Ю. Морозова