**Неформальная занятость. Ответственность работодателя.**  
Всем известно, что работа без официального оформления лишает работников их прав, социальной защиты, включая больничные листы, праздничные дни и отпуска, пенсии по возрасту, трудовой стаж, они не могут брать некоторые виды кредитов, в случае увольнения они могут претендовать на поддержку в качестве безработных только в минимальном размере.

**У работодателя имеются следующие причины неофициального трудоустройства работников:**

1. Ставки отчислений с официальной заработной платы работников выглядят для работодателя невыгодными, ведущими к невозможности ведения бизнеса при их соблюдении.
2. Желание работодателя сэкономить на налогах.
3. Работодатель ошибочно считает, что принимая работника «на птичьих правах» он получит неограниченную власть над работником, сможет игнорировать нормы трудового законодательства, что он не будет нести ответственность перед работником и законом, а при этом работник, наоборот, будет в положении раба. При этом зарплата и прочие блага работнику будут доставаться «с барского стола» исключительно по настроению работодателя.

**Информация работодателю**

Трудовое законодательство придерживается принципа: если работник приступил к работе, то вне зависимости, подписан ли трудовой договор, или нет, работник считается принятым на работу совершенно официально.  
В действующем Трудовом кодексе РФ на это указывают следующие нормы:  
«Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен» (статья 16 ТК РФ).  
«Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя» (Ст. 61 ТК РФ).  
«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 допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе» (Ст. 67 ТК РФ).

**Что грозит работодателю?**

Если будет установлен факт неофициального трудоустройства, то работодателю грозит целый букет неприятностей, в числе которых:  
Административная ответственность по статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ:  
1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.  
2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

**Налоговая ответственность**

По ст. 123 Налогового кодекса РФ к работодателю, как к налоговому агенту, обязанному удерживать налоги с зарплаты:  
Неправомерное неудержание и (или) неперечисление (неполное удержание и (или) перечисление) в установленный настоящим Кодексом срок сумм налога, подлежащего удержанию и перечислению налоговым агентом, влечет взыскание штрафа в размере 20 процентов от суммы, подлежащей удержанию и (или) перечислению.

**Уголовная ответственность** по статье 199.1 Уголовного кодекса РФ:  
«Статья 199.1. Неисполнение обязанностей налогового агента  
1. Неисполнение в личных интересах обязанностей налогового агента по исчислению, удержанию или перечислению налогов и (или) сборов, подлежащих в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах исчислению, удержанию у налогоплательщика и перечислению в соответствующий бюджет (внебюджетный фонд), совершенное в крупном размере, наказывается штрафом в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо принудительными работами на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до двух лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

По пенсионному законодательству (Федеральному закону от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»):

За непредставление в установленные сроки сведений, необходимых для осуществления индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования либо представление неполных и (или) недостоверных сведений к страхователям, в том числе физическим лицам, самостоятельно уплачивающим страховые взносы, применяются финансовые санкции в виде взыскания 10 процентов причитающихся за отчетный год платежей в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Похожие санкции в виде штрафов имеются за неперечисление отчислений по медицинскому страхованию, страхованию от несчастных случаев.  
При этом взыскание штрафов не освобождает от необходимости устранения нарушения. Например, уплатив штрафы за неперечисление отчислений с зарплаты, работодатель будет обязан еще и перечислить в полном объеме эти суммы отчислений. Да еще и на эти суммы будут начисляться пени за просрочку оплаты.

**Материальная ответственность работника.**

В случае неофициального оформления часто возникают споры, связанные с материальной ответственностью работника, как правило, с недостачами вверенного ему имущества. Особенно это актуально в связи с тем, что часто неофициально работают именно по специальностям, непосредственно связанным с обслуживанием материальных ценностей и прежде всего продавцы и водители (экспедиторы).

В этом вопросе действует главный принцип неофициальных трудовых отношений: никто никому ничего не должен, раз официально оформленных отношений нет. Нет трудового договора, нет юридических оснований материальной ответственности, а незаконные отношения по факту не регулируются законом.

Здесь заложен главный минус для работодателя: добиться взыскания имущества, присвоенного неофициально трудящимся работником, он практически всегда не сможет. И эта проблема для работодателя будет серьезнее, чем все указанные выше штрафы.