

Ответственность за выплату заработной платы «в конверте»

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на вознаграждение за труд.

Работодатель в силу ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

В силу ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что 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.

Однако, на практике имеют место факты не оформления с работниками трудовых отношений в соответствии с требованиями трудового законодательства, выплачивая все причитающиеся им денежные средства «в конвертах», без перечисления соответствующих налогов и иных обязательных платежей.

Соглашаясь на работу в таких условиях, работники должны осознавать все негативные последствия, к которым это может привести. Например, работодатель может просто прекратить выплату зарплаты в любой момент, и взыскать ее возможно будет только после установления в судебном порядке самого факта трудовых отношений. При этом доказывать факт «устной» договоренности с работодателем придется с помощью свидетельских показаний, тогда как не каждый работник захочет свидетельствовать против своего работодателя. Главным негативным моментом выплаты

неофициальной заработной платы является то, что с нее не исчисляются страховые взносы, и поэтому соответствующий стаж работы не будет включен в период, с учетом которого исчисляется пенсия. Могут возникнуть проблемы с получением кредита и ипотеки.

Не заключение работодателями письменных трудовых договоров с работниками является нарушением требований трудового законодательства. Подмена трудового договора гражданско-правовым, например, договором подряда или возмездного оказания услуг, прямо запрещена законом.

Такие действия работодателя образуют состав административного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и влекут 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.