

Уклонение работодателей от заключения трудовых договоров с работниками влечет за собой административное наказание

В настоящее время каждый пятый россиянин работает без официального оформления трудовых отношений, что лишает его всех гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством. Правительство РФ уже несколько лет активно борется как с нетрудоустроенными работниками, так и с «серыми» зарплатами. В связи с этим, с 2014 года Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен новыми нормами, направленными на борьбу с недобросовестными работодателями, уклоняющимися от заключения трудовых договоров с работником.

Чтобы не предоставлять работникам гарантии, например, не давать отпуск, не оплачивать больничные, а также экономить на взносах, работодатели вместо трудовых договоров заключают гражданско-правовые договоры. Согласно ч.2 ст.15 ТК РФ заключать гражданско-правовой договор вместо трудового – запрещено. Но вместе с этим, отношения, возникающие на основании гражданско-правового договора, могут быть признаны трудовыми (ст.19.1 ТК РФ) при наличии:

- письменного заявления лица, являющегося исполнителем по указанному договору, если работодатель согласен с такой переквалификацией;
- предписания государственного инспектора труда об установлении нарушения ч.2 ст.15 ТК РФ, которое работодатель не будет обжаловать в суде.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области напоминает, что работодатель обязан не позднее 3-х рабочих дней со дня признания отношений трудовыми оформить трудовой договор в письменной форме, если иной срок не будет установлен судом. При этом трудовые отношения считаются возникшими со дня фактического допущения к исполнению обязанностей по гражданско-правовым договорам. И с этого же момента к ним применяются положения трудового законодательства. Следовательно, эту дату надо будет указать в трудовой книжке как дату приема на работу.

С момента начала исполнения обязанностей по гражданско-правовому договору, переквалифицированному в трудовой договор, исполнитель договора считается работником и в отношении него должны соблюдаться все трудовые права и гарантии, с этого момента у работника идет стаж и для отпуска, и для больничного.

С 1 января 2015 года согласно статье 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях за уклонение от оформления или

ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусмотрена административная ответственность в виде штрафа:

- для должностных лиц – от 10 до 20 тыс. рублей;
- для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от 5 до 10 тыс. рублей;
- для юридических лиц – от 15 до 100 тыс. рублей;
- для лиц, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение – 5 тыс. рублей;
- для должностных лиц, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение – дисквалификацию на срок от одного года до трёх лет;
- для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица – от 30 до 40 тыс. рублей;
- для юридических лиц – от 100 до 200 тыс. рублей.

Справочно:

О фактах нарушений трудового законодательства работодателями граждане могут обращаться в Государственную инспекцию труда в Самарской области, расположенную по адресу: г.о. Самара, ул. Ново-Садовая, 106«а» или по телефону «горячей линии» 8(846) 263-52-17; к специалисту департамента трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области по следующему адресу:

г.о. Нефтегорск, ул. Зеленая, д.1, (понедельник, четверг).