

ИНФОРМАЦИЯ

работодателям о недопустимости нарушения трудового законодательства при трудоустройстве работников, расчете и выплате им заработной платы



Министерство жилищной политики и энергетики Иркутской области не наделено полномочиями по официальному разъяснению положений нормативных правовых актов в сфере трудового права, вместе с тем хотим обратить внимание работодателей.

В соответствии со статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

Статьей 56 ТК РФ определено, что трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя.

Несмотря на то, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, заключение трудового договора является необходимым и обязательным действием со стороны работодателя в целях защиты прав работников и соблюдения действующего законодательства.

Нарушение указанных требований влечет административную ответственность, предусмотренную частью 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), согласно которой уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет 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**.

Также в настоящее время актуальной является проблема нарушения трудового законодательства в части установления, расчета и выплаты заработной платы работникам.

В соответствии с определением, приведенным в статье 129 ТК РФ, заработная плата представляет собой вознаграждение за труд. Право каждого работника на своевременное получение заработной платы закреплено в статье 2 ТК РФ.

Одним из основных принципов регулирования трудовых отношений является обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В первую очередь необходимо отметить, что согласно статье 57 ТК РФ условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада

(должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) определяются в трудовом договоре.

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом отдельные хозяйствующие субъекты с целью снижения затрат идут на нарушение действующего законодательства.

Так, в трудовых договорах может указываться небольшой размер заработной платы, едва превышающий размер минимальной оплаты труда или прожиточного минимума, а остальная зарплата выдается работникам на руки без официального оформления.

Указанное действие является нарушением действующего законодательства и приводит к нарушению не только трудовых прав работника, получающего такую «серую» заработную плату, но и к снижению поступления налога на доходы физических лиц, а также во внебюджетные фонды.

В соответствии со статьей 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Невыплата работодателем заработной платы в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором является нарушением действующего трудового законодательства.

Для работника, получающего зарплату в конверте, законодателем также предусмотрена ответственность. Прежде всего, физическое лицо при получении дохода, с которого не был удержан налог на доходы физических лиц (далее – НДФЛ), обязано самостоятельно до 30 апреля следующего года задекларировать такой доход и до 15 июля уплатить налог в бюджет (подпункт 4 пункта 1, пункт 4 статьи 228 и пункт 1 статьи 229 Налогового кодекса Российской Федерации). Если это не сделано, налоговый орган вправе взыскать с работника НДФЛ, исчисленный с неофициальной части зарплаты, и начислить пени.

Если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней, то в любой день после этого работник может приостановить работу до момента ее выплаты, письменно известив об этом работодателя. Это является одной из форм самозащиты трудовых прав (статья 379 ТК РФ).

Важно отметить, что закон не освобождает работодателя от обязанности выплаты работнику заработной платы даже в том случае, если из-за финансовых трудностей работа организации временно приостановлена.

Проверки соблюдения своевременности выплаты заработной платы на постоянной основе проводятся Государственной инспекцией труда в Иркутской области и органами прокуратуры.

Задержка выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда влекут за собой материальную, административную и уголовную ответственность.

Материальная ответственность

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) согласно статье 236 ТК РФ.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате денежной компенсации возникает у работодателя с первого дня задержки причитающихся работнику выплат и не обусловлена наличием его вины.

Административная ответственность

Согласно части 1 статьи 5.27 КоАП РФ лица, допустившие нарушение трудового законодательства, в том числе задержку выплаты заработной платы, могут быть привлечены к административной ответственности в виде:

- предупреждения или штрафа в размере **от одной тысячи до пяти тысяч рублей** – для должностных лиц;
- штрафа в размере **от одной тысячи до пяти тысяч рублей** – для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- штрафа в размере **от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей** – для юридических лиц.

Если виновное лицо привлекается повторно за аналогичное нарушение, то ответственность наступает по части 2 статьи 5.27 КоАП РФ. Наказание по данной норме предусматривает:

- штраф **от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей** или дисквалификацию **на срок от одного года до трех лет** – для должностных лиц;

- штраф от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей – для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;

- штраф от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей – для юридических лиц.

Следует отметить, что лицо может быть привлечено к административной ответственности за нарушение, которое влечет дисквалификацию, не позднее одного года со дня совершения такого правонарушения. Такой вывод следует из положений части 3 статьи 4.5 КоАП РФ.

Уголовная ответственность

Отдельно необходимо отметить положения статьи 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) о невыплате заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

В соответствии с указанной нормой **частичная невыплата свыше трех месяцев** заработной платы и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года (часть 1 статьи 145.1 УК РФ).

Частичная невыплата означает осуществление платежа в размере менее половины суммы, подлежащей выплате (примечание к статье 145.1 УК РФ).

При этом **полная невыплата свыше двух месяцев** заработной платы и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового (часть 2 статьи 145.1 УК РФ).

Если невыплаты (частичная или полная) повлекли тяжкие последствия, руководитель организации (филиала, представительства, обособленного структурного подразделения) может быть привлечен к ответственности в виде штрафа от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной

платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишения свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.