**НЕОФИЦИАЛЬНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО – А СТОИТ ЛИ?**

**Чем грозит работнику и работодателю неофициальное трудоустройство? Как защитить свои права, если зарплату не платят?**

Несмотря на то, что ТК РФ не содержит термина «неофициальное трудоустройство», на практике это встречается довольно часто. С точки зрения защиты прав для работника такое явление недопустимо, однако ситуация весьма выгодна работодателю: можно не платить налоги, не отчислять взносы за работника. Рассмотрим последствия такого трудоустройства для обеих сторон трудовых отношений.

**Неофициальное трудоустройство – что такое?**

ТК РФ в ст. 69 уточняет, что работодатель при приеме на работу обязан заключить с работником трудовой договор. Документ включает в себя условия о месте работы, графике, заработной плате, времени отдыха и т.д.

Есть второй вариант – заключение с гражданином гражданско-правового договора на оказание услуг.

Но если сотрудник начал работу, а с ним все равно не подписывают никаких документов, то налицо неофициальное трудоустройство. Иными словами, служащий не числится в штате компании официально. На него не оформляют приказ о приеме на работу, не вносится запись об этом в трудовую книжку, не отчисляются взносы в фонды.

**Какие могут быть последствия работы без оформления трудового договора?**

Неофициальное трудоустройство имеет ряд негативных моментов и плюсов.

**Минусы:**

1. Работник не получает выплаты по больничному листу, в случае ухода в декретный отпуск и т.д.

2. Работодатель вполне может оставить работника без переработки, выплат сверхурочных и иных доплат, которые положены ему по закону.

3. В связи с тем, что нет никаких отчислений в пенсионный фонд, не формируется пенсия работника. Помимо этого, стаж на неофициальной работе не будет учитываться при ее расчете.

4. Если травма была получена на рабочем месте, то никаких компенсаций работник может не получить.

**Плюсы** заключаются в следующем:

1. Экономия на уплате налогов, за счет чего повышается размер заработной платы.

2. С работника не могут взыскивать алименты, так как он не имеет официального места работы.

3. Фактически работник не несет никакой ответственности за свои действия на рабочем месте. Речь идет, например, о материальной ответственности.

Альтернативой оформления трудового соглашения может являться заключение гражданско-правового договора с руководителем организации. Речь идет, как правило, либо о договоре подряда, либо о договоре оказания услуг. В этом случае работник также не состоит в трудовых отношениях с работодателем и, соответственно, не вправе рассчитывать на гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, однако он получает вознаграждение за свой труд и вправе обратиться за защитой нарушенных прав, имея на руках доказательства гражданских правоотношений между ним и организацией.

**Какое наказание грозит работодателю, не заключившему трудовой договор с работником?**

Ответственность может быть следующая:

1. Административная – по ст. 5.27 КоАП. В этом случае на работодателя накладывается штраф, размер которого зависит от организационно-правовой формы виновного лица и повторности нарушения. Альтернатива – приостановление деятельности на определенный законом срок.

2. Гражданско-правовая – в том случае, если работник подал заявление в суд и просит взыскать сумму морального ущерба.

3.Уголовная – если на лицо будет факт мошенничества при сокрытии от государства большого количества «неоформленных» граждан. Второй вариант – ответственность по ст. 199.1 УК РФ – как налогового агента: лишение свободы на срок до 2 лет либо крупный штраф.

**Если не выплатили зарплату неофициально работающему сотруднику**

На практике встречаются ситуации, когда работодатель по каким-то причинам не выплачивает сотруднику, не трудоустроенному официально, зарплату. Что делать в этом случае?

Свои права гражданин может защитить либо посредством обращения в суд, либо в прокуратуру, либо в трудовую инспекцию.

Однако придется доказывать факт того, что фактические трудовые отношения между работодателем и заявителем имели место быть.

По факту обращения уполномоченные органы должны провести проверки и выяснить все обстоятельства дела. При наличии нарушений закона, работодатель будет привлечен к административной ответственности.

Доказательства работы при неофициальном трудоустройстве

Как правило, доказать факт того, что гражданин действительно трудился на предприятии, пусть с ним и не заключали трудовой договор и не оформляли иные документы о приеме, необходимо в том случае, если речь идет об обращении в суд, трудовую инспекцию или прокуратуру.

**Каким образом можно доказать этот факт?**

1. Свидетельские показания. Это лица, официально трудоустроенные на предприятии, а также деловые партнёры, клиенты. Они должны сообщить суду, что видели работника выполняющим трудовую функцию, причём неоднократно в течение длительного времени

2. Видео записи с камер наблюдения, если они установлены, например, на входе, в цехе, где работает заявитель и т.д.

3. Документы, на которых имеется подпись гражданина. Например, накладные, акты, договоры и т.д.

4. Транзакции в виде зарплаты на карту гражданина.

При этом доказательственная база должна явным образом указывать, что данные документы связывают между собой 2 факта: то, что они исходят от имени конкретной организации; то, что в этой организации трудился конкретный человек.

Бремя доказывания в данном случае лежит только на работнике. Работодатель не обязан предоставлять никаких доказательств, даже если он является ответчиком по делу.

Таким образом, официальное трудоустройство – требование законодателя. Если стороны решают не заключать трудовой договор, то они должны помнить о последствиях такого решения.

