

ПАМЯТКА

по вопросам легализации трудовых отношений,
основным изменениям, внесенным Федеральным законом 28.12.20013 № 421-ФЗ,
в трудовое и административное законодательство

Основание: Федеральный закон от 28.12.20013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее – Закон № 421-ФЗ).

Закон № 421-ФЗ отражает кардинально изменившееся отношение законодателя к вопросам «нелегальной», «неформальной» занятости.

Фактически с 01 января 2014 года введен запрет на заключение с гражданами гражданско-правовых договоров вместо трудовых. В Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) внесены нормы, призванные побудить работодателей отказаться от необоснованного заключения гражданско-правовых договоров, значительно увеличивающие риски и ответственность работодателей за не заключение трудовых договоров.

Так, статьей 12 Закона № 421-ФЗ в ТК РФ с 01.01.2014 внесены следующие основные изменения:

- часть 4 ст.11 ТК РФ предусматривает возможность признания трудовыми отношениями отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора;

- статья 15 ТК РФ дополнена частью второй:

«Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается»;

- статья 16 ТК РФ дополнена частью четвертой:

«Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.»;

- введена новая статья 19.1 ТК РФ (трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями) следующего содержания:

«Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющегося заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 настоящего Кодекса;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей";

– введена новая статья 67.1 ТК РФ (последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом) следующего содержания:

«Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами";

С 01.01.2015 года вступает в силу новая редакция статьи 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права). Статья разделена на 5 частей, содержащих разные составы и санкции, а именно:

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27.1 КоАП РФ - влечет предупреждение или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1000 до 5000 рублей;
- на юридических лиц - от 30000 до 50000 рублей.

2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), влечет наложение административного штрафа

- на граждан - от 3000 до 5000 рублей;
- на должностных лиц - от 10000 до 20000 рублей.

3. 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 - от 10000 до 20000 рублей;
- на ИП - от 5000 до 10000 рублей;
- на юридических лиц - от 50000 до 100000 рублей.

4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за

аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа

- на должностных лиц - от 10000 до 20000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3-х лет;
- на ИП - от 10000 до 20000 рублей;
- на юридических лиц - от 50000 до 70000 рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет наложение административного штрафа

- на граждан - 5000 рублей;
- на должностных лиц - дисквалификацию на срок от 1 года до 3-х лет;
- на ИПБЮЮЛ - от 30000 до 40000 рублей;
- на юридических лиц - от 100000 до 200000 рублей.

Кроме этого, работодателям следует учитывать, что в ходе проверок соблюдения трудового законодательства и, в том числе, проверок по вопросам легализации трудовых отношений могут быть выявлены нарушения нормативных требований по охране труда, а с 01.01.2014 кроме вышеуказанной статьи 5.27 КоАП РФ вступает в силу новая статья 5.27.1 (нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации), состоящая также из 5-ти частей и устанавливающая следующие виды и размеры административной ответственности:

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи, влечет предупреждение или наложение административного штрафа

- на должностных лиц в размере - от 2000 до 5000 рублей;
- на ИПБЮЮЛ - от 2000 до 5000 рублей;
- на юридических лиц - от 50000 до 80000 рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее не проведение влечет предупреждение или наложение административного штрафа

- на должностных лиц в размере от 5000 до 10000 рублей;
- на ИПБЮЮЛ - от 5000 до 10000 рублей;
- на юридических лиц - от 60000 до 80000 рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний: - влечет наложение административного штрафа

- на должностных лиц - от 15000 до 25000 рублей;
- на ИПБЮЮЛ - от 15000 до 25000 рублей;
- на юридических лиц - от 110000 до 130000 рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты – влечет наложение административного штрафа

- на должностных лиц - от 20000 до 30000 рублей;
- на ИПБЮЮЛ - от 20000 до 30000 рублей;
- на юридических лиц - от 130000 до 150000 рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет наложение административного штрафа

- на должностных лиц - от 30000 до 40000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3-х лет;
- на ИПБОЮЛ - от 30000 до 40000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток;
- на юридических лиц - от 100000 до 200000 рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Согласно ч.6 ст.360 ТК РФ, государственная инспекция труда вправе выдавать работодателям предписания об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

При этом работодателям необходимо учитывать, что административная ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение предписаний с 01.01.2015 значительно возрастает.

Так, статья 19.5 КоАП РФ дополнена частью 23, согласно которой:

Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, влечет наложение административного штрафа

- на должностных лиц - от 30000 до 50000 рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3-х лет;
- на ИПБОЮЛ - от 30000 до 50000 рублей;
- на юридических лиц - от 100000 до 200000 рублей.