

С 1 января 2024 года вступил в силу новый Федеральный закон от 12.12.2023 №565-ФЗ «О занятости населения в РФ», который в числе всего прочего предусматривает создание и функционирование региональных межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости.

Главная цель работы таких комиссий – борьба с работодателями, допускающими нарушения, связанные с неформальной занятостью и уклоняющимися от надлежащего заключения с работниками трудовых договоров.

Для реализации указанной цели комиссии с 1 марта 2024 года получили право запрашивать у ФНС и других ведомств сведения обо всех работодателях, деятельности которых имеются те или иные индикаторы нелегальной занятости, включая персональные данные работников и сведения, составляющие налоговую тайну (ч.5 ст.70 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ).

В связи с этим приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 февраля 2024 года № 40н (далее – приказ Минтруда) был утвержден перечень признаков, которые сигнализируют о том, что работодатель нарушает трудовые права своих сотрудников, не заключает с ними трудовые договоры или прикрывает трудовые отношения гражданско-правовыми договорами.

Если организация или ИП будут иметь в своей деятельности хотя бы один из признаков нелегальной занятости, перечисленных в приказе Минтруда, информацию о таких работодателях налоговики передадут в Роструд и в комиссию по противодействию нелегальной занятости.

В составе сведений в комиссию будут передавать данные о наименовании компании, которая потенциально нарушает ТК РФ, ее ОГРН, ОГРНИП, ИНН, КПП, адрес места нахождения, контактные данные, сведения о работниках и исполнителях по договорам ГПХ и величине их заработка.

С 1 марта 2024 года о нелегальной занятости свидетельствуют следующие признаки:

- выплата заработной платы в размере ниже МРОТ более 10 работникам, если доля таких работников составляет не менее 10% от общего числа сотрудников (доплаты и выплаты в пользу работников по гражданско-правовым договорам

в расчет не берутся);

- наличие более 10 заключенных договоров с самозанятыми физлицами, применяющими специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», среднемесячный доход которых превышает 20 000 рублей и средняя

продолжительность работы которых в компании составляет более 3 месяцев за год;

· отклонение среднемесячной заработной платы, выплачиваемой работникам, от среднеотраслевой заработной платы по региону более чем на 35%.

На основании всех этих сведений комиссии будут проводить проверки работодателей на предмет выявления фактов теневой занятости.

Ответственность работодателей:

Если будут выявлены факты теневой занятости, то работодателя привлекут к ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения.

Также работодателей могут привлечь к налоговой ответственности по ст. 123 НК РФ за неполное удержание и перечисление в бюджет сумм НДФЛ, подлежащих перечислению налоговым агентом.

Кроме того, работодатели, уличенные в содействии нелегальной занятости, попадут в специальный открытый реестр недобросовестных работодателей.

По информации Роструда такой реестр начал функционировать с 1 января 2025 году (ч. 6 ст. 67 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ).

Что делать работодателям

Чтобы избежать штрафов и попадания в реестр компаний-нарушителей, работодатели должны исключить из своей деятельности все указанные выше признаки нелегальной занятости. В первую очередь необходимо позаботиться о надлежащем и своевременном оформлении трудовых договоров со всеми сотрудниками, с которыми у работодателя фактически сложились трудовые отношения.

По действующим правилам при фактическом выполнении сотрудником трудовой функции работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения сотрудника к работе (ст. 67 ТК РФ). Если с сотрудником вместо трудового договора заключен гражданско-правовой договор, то он не должен содержать в себе признаки трудового договора и не может прикрывать собой трудовые отношения. К признакам трудовых отношений относятся (постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15):

- устойчивый и стабильный характер отношений между работодателем и сотрудником;
- подчинение сотрудника правилам внутреннего трудового распорядка и графику работы;

- выполнение работ на территории работодателя и на оборудовании, предоставленном работодателем;
- обеспечение работодателем условий труда исполнителя, а также выдача ему инструментов, сырья, материалов, средств индивидуальной защиты;
- получение вознаграждения за выполненную работу ежемесячно в одном и том же размере;
- выполнение сотрудником работы в соответствии с указаниями работодателя;
- оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы;
- выполнение работ на постоянной основе и др.

Если договоры ГПХ, заключенные с сотрудниками, содержат в себе перечисленные признаки и действительно прикрывают трудовые отношения в целях налоговой оптимизации, то данные договоры лучше добровольно переqualифицировать в трудовые договоры, не дожидаясь проверок и штрафов от контролеров.

При этом заработная плата, выплачиваемая сотрудникам по трудовым договорам, не должна быть меньше действующего размера МРОТ, который в 2026 году составляет 27 093 рубля в месяц (Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ).

В МРОТ нельзя включать районные коэффициенты и процентные надбавки за работу на Крайнем Севере, выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также доплаты за совмещение должностей и разовые премии.

Помимо МРОТ, работодатели должны ориентироваться и на средний региональный уровень заработных плат, действующий в той или иной сфере экономики. Зарплаты, выплачиваемые сотрудникам, должны как минимум соответствовать данному уровню и не отклоняться от него (в сторону уменьшения) более чем на 35%.

Что касается сотрудничества с самозанятыми, то законодательство не запрещает организациям и ИП привлекать к выполнению работ и оказанию услуг для собственных нужд плательщиков налога на профессиональный доход. В то же самое время такое сотрудничество опять же не должно прикрывать собой фактически сложившиеся трудовые отношения.

И если компания сотрудничает с большим количеством самозанятых (больше 10 человек) на протяжении более 3 месяцев в году, то выплаты в пользу самозанятых лучше ограничить суммой в 20 000 рублей в месяц (приказ Минтруда от 02.02.2024 №40н). В противном случае есть риск переqualификации договоров с самозанятыми в трудовые договоры с последующим доначислением работодателю налогов и страховых взносов.