

Теневая занятость – это не только невыгодно, но и наказуемо!

Продолжаем серию публикаций о борьбе с теневой занятостью. Сегодня мы поговорим об административной ответственности, которая грозит работодателям за нарушение трудового законодательства в этой сфере.

Административная ответственность за теневую занятость:

Напоминаем, что за осуществление трудовой деятельности без надлежащего оформления трудовых отношений законодательством предусмотрены серьёзные санкции. Основная норма, регулирующая эти вопросы – **статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ).**

Основные нарушения и штрафы:

- **Устная договоренность с работником или подмена трудовых отношений гражданско-правовыми договорами (ГПХ):**
 - Данные нарушения, являющиеся одними из самых распространенных форм теневой занятости, влекут за собой **штраф для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей до 100 000 рублей.**
 - Для юридических лиц санкции могут быть ещё более существенными.

Важно понимать:

- **Подмена трудовых отношений** гражданско-правовыми договорами – это ситуация, когда по факту работник выполняет трудовую функцию, подчиняется внутреннему распорядку, графику работы, но оформлен как подрядчик или исполнитель по договору ГПХ. Это делается для ухода от налогов, социальных отчислений и предоставления работнику гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- **Устная договоренность** лишает работника любых официальных гарантий и прав, а работодателя – ставит под угрозу привлечения к ответственности.

Какие еще санкции возможны?

В зависимости от конкретного нарушения и его последствий, статья 5.27 КоАП РФ предусматривает и другие виды ответственности, в том числе:

- Штрафы за заключение **ненадлежащего трудового договора** (например, без указания существенных условий).
- Повторное нарушение может привести к **дисквалификации должностного лица.**
- Наличие других нарушений трудового законодательства, связанных с неуплатой налогов и взносов, может повлечь за собой ответственность по другим статьям КоАП РФ, а также уголовную ответственность.

Соблюдение требований трудового законодательства – это не только требование закона, но и залог стабильности вашего бизнеса и социальной защищенности ваших сотрудников.