

Признаки нелегальной занятости, к кому придут с проверками

Если организация или ИП будут иметь в своей деятельности хотя бы один из признаков нелегальной занятости, перечисленных в приказе Минтруда от 02.02.2024 №40н, информацию о таких работодателях налоговики передадут в Роструд и комиссию по противодействию нелегальной занятости. В составе сведений в комиссии 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 (приказ Минтруда от 02.02.2024 №40н):

- 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 руб. 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.

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.

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 работником;
- подчинение работника 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 работником 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 работниками, содержат в себе перечисленные признаки и действительно прикрывают трудовые отношения в целях налоговой оптимизации, то данные договоры лучше добровольно переквалифицировать в трудовые договоры, не дожидаясь проверок и штрафов от контролеров.

При этом заработная плата, выплачиваемая работникам по трудовым договорам, не должна быть меньше действующего размера МРОТ, который в 2024 году составляет 19 242 рубля в месяц (Федеральный закон от 27.11.2023 №548-ФЗ).

Кроме этого, работодатели должны ориентироваться и на средний региональный уровень заработных плат, действующий в той или иной сфере экономики.

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 переквалификации договоров с самозанятыми в трудовые договоры с последующим доначислением работодателю налогов и страховых взносов.