***Ответственность за неофициальное трудоустройство для работодателя и работника в 2023 году***

Существенная доля расходов, которые ежемесячно несут хозяйствующие субъекты, приходится на заработную плату и отчисления с нее. Чтобы немного сэкономить, собственники все чаще предпочитают производить неофициальное (без документального оформления) трудоустройство. Иногда этот шаг выгоден не только руководству, но и самому работнику. Однако необходимо помнить, что за данное действие законом предусматривается ответственность.

***Разрешается ли работать без трудового соглашения в 2023 году***

Трудовое законодательство устанавливает, что трудовые отношения считаются оформленными, если между сторонами составлен и подписан трудовой договор.

Понятия неофициального трудоустройства в законе не существует. Однако по аналогии можно понять, что это такой вид отношений, при которых трудовой контракт между сторонами не подписывается, запись в трудовую книжку не заносится, а зарплата руководство будет выдавать неофициально «в конверте».

При этом такой работник не считается штатным сотрудником, он не числится ни в каких документах и на него не перечисляются страховые взносы. Поэтому, данный период работы не включается в его пенсионный стаж.

***Важно!*** Закон не допускает, чтобы выполнялась работа без оформления с сотрудником трудового договора. Это будет являться правонарушением как со стороны компании, так и самого работника.

***Преимущества и недостатки оформления сотрудника без трудового договора в 2023 году***

***Плюсы и минусы труда без соглашения для сотрудника***

|  |  |
| --- | --- |
| **Достоинства** | **Недостатки** |
| **Работнику** выплачивается более **высокая** зарплата, поскольку с него не удерживаются налоги и другие платежи. | **Работодатель** может **не предоставлять** отпуск вообще, либо только малое количество дней, может не оплачивать его. |
| Поскольку официального договора нет, то работника нельзя привлечь к ответственности за порчу имущества, растрату и т. д. Если работодатель будет давить, то всегда можно подать заявление в контролирующие органы. | Оплата **больничных** может **не производиться** вообще, либо не в полной мере. |
| С зарплаты не удерживаются суммы по исполнительным листам.  | Спецоценка на местах труда не выполняется, спецодежда чаще всего отсутствует. |
| Можно трудиться даже в тех ситуациях, когда закон это запрещает делать либо ограничивает возможности (подростки, пенсионеры и т.д.). | Отработанное время не идет в зачет пенсионного стажа. |
|  | **Работника** могут **уволить** в любой момент, при этом руководство может вообще не выдать заработанные деньги. |

***Плюсы и минусы для работодателя***

|  |  |
| --- | --- |
| **Достоинства** | **Недостатки** |
| Можно **сэкономить** средства, которые в обычной ситуации работодатель бы перечислял в соцфонды (**до 35%** от размера зарплаты). Это является существенной суммой экономии.  | Если работник допустит порчу либо утрату имущества компании, его нельзя привлечь к ответственности, поскольку такого договора между сторонами нет. |
| Существенно упрощается процедура приема новых работников и их увольнения. Поскольку **никакие бумаги не оформляются**, то работник начинает выполнять обязанности сразу же. **Уволить** можно так же, в течение **5 минут**. | Если о неофициальном оформлении станет известно **проверяющим органам**, это обернется для компании серьезными штрафами, а для директора в отдельных ситуациях — **уголовным наказанием**. |
| В случае необходимости администрация может привлекать сотрудников к работе сверхурочно, в выходные дни, и т. д., причем порой без должной оплаты их труда. В случае отказа есть возможность сразу же уволить такого человека.Компания может экономить средства, если возникают простои, перебои в деятельности и т. д — администрация может просто их не оплачивать. Если **нет официально трудоустроенных** работников, то существенно упрощается ведение кадрового учета, нет необходимости составлять и сдавать специальные формы. Администрация может не соблюдать установленные законом социальные гарантии — оплачивать **больничные**, отпуска и т.д. |  |

***В каком случае допускается не оформлять сотрудника официально?***

Закон не содержит случаев, при которых стороны могут не составлять трудовое соглашение. Наоборот, там содержится обязательство для работодателя оформить в течение **3-х дней договор** с работником, который начал исполнять свои обязанности, получил допуск с ведома работодателя к трудовой деятельности в компании.

В случае если работник должен выполнить какую-либо работу в течение короткого времени, то тогда вместо трудового соглашения лучше всего оформить договор подряда.

***Важно!*** Но в этом случае нужно соблюдать обязательные для такого договора условия: исполнения только конкретной работы, отношения между сторонами равноправное, размер вознаграждения определяется соглашением сторон.

Источник: сайт https://infportal.ru