

**ПАМЯТКА**  
**по вопросам легализации трудовых отношений,**  
**основным изменениям в трудовое и административное законодательство,**  
**внесенным Федеральным законом № 421-ФЗ от 28 декабря 2013 года**

Основание: ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА» № 421-ФЗ от 28 декабря 2013 года

Данный федеральный 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 вместе 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 незаключение трудовых договоров.

**Так, статьей 12 федерального 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 отношений, возникших 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 являющимся 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 вступает в силу новая редакция статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях** (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 одного года до трех 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 одного года до трех 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 непроведение 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 ИПБОЮЛ - 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 ИПБОЮЛ - 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 одного года до трех 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 вырастает.

**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 одного года до трех лет;
- на ИПБОЮЛ - от 30000 до 50000 рублей;
- на юридических лиц - от 100000 до 200000 рублей.