

НЕЛЕГАЛЬНЫЕ СХЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА: СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКА

Нелегальные схемы оплаты труда – это один из серьезнейших недугов трудовых отношений в России. При этом предложения о нелегальном трудоустройстве поступают как от самого работодателя, так и от работника, который ищет подобный заработок – такие схемы несут исключительно негативные последствия для обеих сторон отношений. В данной работе авторы остановились на сущностной характеристике и правовых последствиях заявленного явления.

Ключевые слова: нелегальные схемы оплаты труда, «серая зарплата», «черная зарплата», «зарплата в конверте», трудовые отношения, налогообложение, самозанятость.

В условиях социально-экономической неопределенности наиболее актуальной проблемой является формы и методы оплаты труда. С этим связаны вопросы соблюдения прав и свобод субъектов трудового права [Золотухин, Козырева, 2022; Бельков, Съедина, 2024], применение условий труда [Лисина, Бельков, Съедина, 2023], стимулирования трудовой деятельности [Билюченко, Золотухин, 2019; Камынин, Съедина, Яковенко, 2022] и т.д. В чем же заключается выгода для работодателя? Во-первых, таким образом, он экономит на фонде оплаты труда для сотрудников. Во-вторых, экономит на налогах, которые, в лице налогового агента, обязан перечислять в Социальный фонд РФ (далее – СФР) за каждого сотрудника.

По данным Роструда, в 2024 году в России выявили более 800 тысяч человек с серой зарплатой, что на 33 тысячи больше, чем в 2023 году. Это говорит о популяризации данного явления среди населения. Такое количество составляет лишь 1% от всей рабочей силы в стране. Однако, количество человек с подобным заработком может быть гораздо больше, в силу высокой латентности явления, которое далеко не всегда получается раскрыть.

В таком случае, возникает вопрос о причинах распространения среди населения зарплат «в конверте»? Среди возможных ответов – это либо незнание сотрудников о минусах, которые они получают дополнительно к «черной зар-

плате», либо самовольное желание сотрудников получать заработную плату «в тени» ради неуплаты НДФЛ в размере 13%, что может являться существенным фактором при трудоустройстве [Роструд, 2025].

О причинах появления такой «теневой трудовой экономики» в своей работе пишут С.Ю. Патутина и Н.В. Шабалина: «В 1990-е годы фундаментальные ценностные ориентации населения существенно деформировались, теневой образ жизни стал для значительной его части привычным явлением, а авторитет государственной власти в глазах общества упал. Немалое число людей, поправ нравственные устои, вступило на преступный путь. При этом уровень терпимости общества к теневой деятельности стал весьма высоким» [Патутина, Шабалина, 2010]. Терпимость населения к данному явлению проявляется и по сей день.

Так что же такое «серая зарплата»? Легального определения данного понятия законодатель не устанавливает, но из существующих признаков можно прийти к следующим умозаключениям. «Серая зарплата» – это денежное вознаграждение за труд, при котором одна часть суммы выплачивается официально (обычно эта сумма немногим превышает МРОТ), а другая часть выдается неофициально (зачастую из неучтенных доходов). Такая схема значительно облегчает нагрузку на налогового агента, ведь вторая половина выданной суммы не фиксируется в бухгалтерских отчетах, а значит, что у проверяющего органа не должно возникнуть никаких вопросов по отношению к работодателю, ведь фактически условия труда сохранены.

Следующий, крайне распространенный вид – это «черная зарплата» или «зарплата в конверте». Для данной схемы характерно то, что при приеме на работу отсутствует официальное оформление трудовых правоотношений между работником и работодателем, т.е. не оформляется трудовой договор и не вносятся никакие записи в трудовую книжку сотрудника. Часто в заведениях, которые используют такую схему, ведется двойная бухгалтерия, где зарплата неофициального сотрудника вычитывается из неучтенного дохода организации.

Еще одна не менее популярная схема среди недобросовестных работодателей – это оформление самозанятости. В данном случае наниматель предлагает сотруднику официально уволиться и оформиться самозанятость. Смысл заключается в том, что ставка облагаемого налога для самозанятых лиц меньше, чем, например, НДФЛ для физических лиц, или УСН для юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. НПД (Налог на профессиональный доход) составляет всего 4% и 6% с доходов от физических лиц и юридических лиц соответственно. Несомненным плюсом в данной системе является наличие налогового вычета в размере 10 000 рублей. Пока сумма вычета не кончится, ставка налога будет еще меньше – 3% и 4% соответственно. При работе с самозанятым важно, чтобы договор между ним и работодателем носил именно гражданско-правовой характер, т.е. был направлен на выполнение какой-либо цели или оказание услуги. В ином же случае, если будет выявлено, что отношения между сторонами договора носят признаки трудовых, то он будет переквалифицирован на соответствующий.

Остановимся еще на одной схеме, которая не часто встречается в объективной реальности, но тем менее используется – сотрудник включается в список акционеров предприятия и получает часть заработной платы или иные выплаты, например, премию в качестве дивидендов от деятельности организации. Данная схема удобна тем, что такие выплаты не облагаются налогом и могут выдаваться как «одноразово», так и регулярно. Похожей вариацией данной схемы является та, где сотруднику выплачиваются денежные средства под видом «представительских расходов», которые также не облагаются налогом.

Как мы уже говорили ранее, для работника, который выбирает трудоустройство с подобной оплатой труда, предусмотрены определенные отрицательные последствия:

1. Невозможность обратиться в контролирующие органы с жалобой о задержке или же сокращении выплат, в силу того, что данные не верны или предоставлены не в полном объеме.

2. Невозможно подтвердить реальные доходы, например, при подготовке документов для получения визы на выезд за границу РФ.

3. Невозможно подтвердить доход либо же сам факт работы для получения отпускных, больничных выплат или же компенсации после увольнения.

Также, помимо минусов, затрагивающих личные интересы сотрудника, есть и некоторые социальные последствия, которые возможны при систематическом уклонении от уплаты налогов и социальных взносов налоговыми агентами:

1. **Незащищенность работников.** За счет единого социального налога (ЕСН) и страховых взносов на обязательное пенсионное страхование государство финансирует выплату пенсий, многие виды бесплатной медицинской помощи, оплату больничных листов и иных пособий, что может повлиять на качество жизни населения.

2. **Ухудшение уровня жизни среди пожилых.** За счет отсутствия или минимального размера отчислений в Социальный фонд РФ, пенсия работника остается минимальной, а значит, что после достижения пенсионного возраста его доход будет минимальным, что также влияет на общий уровень жизни среди пенсионеров.

3. **Лишение налогового вычета.** Работники, получающие заработную плату «в конвертах», лишены возможности пользоваться налоговыми вычетами в отношении расходов на покупку жилья, на оплату обучения и медицинских услуг, приобретение лекарств и т.д.

Для регулирования правоотношений между работников и работодателем, а также назначения ответственности для последнего, существуют положения некоторых нормативных правовых актов (далее – НПА).

Пожалуй, основной позицией в перечне НПА, способных регулировать «серые зарплаты» является Налоговый Кодекс РФ (далее – НК РФ), где обозначены тарифы страховых взносов, расчетный период, плательщики страховых взносов и иное. Основываясь на нем, осуществляет свою деятельность ФНС (Федеральная налоговая служба), которая занимается контролем и надзором в

сфере выявления правонарушителей налогового законодательства, следит за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью уплаты налогов, сборов и страховых взносов в бюджетную систему страны. В свою очередь, стоит отметить, что НК РФ занял лидирующую позицию в перечне НПА именно потому, что главным фактором использования схем нелегальной оплаты труда является нежелание вносить взносы и уплачивать налоги [Налоговый, 2000].

Следующий НПА, регулирующий правоотношения между работником и работодателем и закрепляющий права и обязанности сторон трудовых отношений – Трудовой Кодекс РФ (Далее – ТК РФ). Помимо обязанности, касающейся уплаты взносов и налогов, у работодателя существует обязательство извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, которая ему причитается за определенный период т.е., работодатель должен письменно обосновать каждую часть зарплаты, что сокращает возможность для скрытия реального дохода [Трудовой, 2001].

Поскольку оплата труда, путем использования нелегальных схем, является правонарушением, то за него предусмотрена и соответствующая ответственность. Но такая юридическая ответственность применяется только по отношению к работодателю, т.е. к руководителю организации и бухгалтеру, ведь именно они, а не сотрудник, нарушают обязанности по выплате заработной платы, внесению взносов и др.

Меньшая мера ответственности предусмотрена Кодексом об Административных Правонарушениях РФ (далее – КоАП РФ), а именно статьей 15.11 КоАП РФ – Грубое нарушение требований к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской (финансовой) отчетности. Согласно ей, при первом нарушении – штраф 5-10 тысяч рублей; при вторичном – штраф 10-20 тысяч рублей или дисквалификация от одного года до двух лет [КоАП, 2002].

Более серьезной является ответственность, предусмотренная Уголовным Кодексом РФ (далее – УК РФ). Согласно статье 199 УК РФ – Уклонение от уплаты налогов, сборов, подлежащих уплате организацией, и (или) страховых

взносов, подлежащих уплате организацией – плательщиком страховых взносов, может наказываться штрафом, назначением принудительных работ с запретом заниматься определенной деятельностью либо без такового, арестом, или же лишением свободы. Сроки и размеры наказания зависят от степени тяжести преступления, от того, совершалось ли преступление группой по предварительному сговору и совершило ли лицо преступление впервые [Уголовный, 1996].

Что касается защиты прав и свобод работника, то законодатель не предусматривает определенного механизма действий сотрудника, а значит дает свободу в выборе вида защиты своих трудовых прав. Разберем несколько вариантов более подробно.

Во-первых, сотрудник может вступить в профсоюз своей организации. Законодательно за профсоюзами закреплены функции защиты интересов и прав работников при заключении или изменении коллективных договоров, рассмотрении трудовых споров, проведении переговоров с работодателем. Профсоюзные инспекторы труда уполномочены посещать любые предприятия, на которых работает персонал, состоящий в профсоюзе, выявлять нарушения трудового законодательства и требовать их устранения, проводить независимую экспертизу условий труда и от имени работников обращаться с заявлениями и жалобами в надзорные органы.

Во-вторых, сотрудник может во внесудебном порядке потребовать от работодателя заключения трудового договора, т.к. это является его прямой обязанностью согласно ст. 67 ТК РФ. Трудовой договор является гарантом соблюдения прав работника и обеспечения их выполнения работодателем, в том числе обязанность своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату сотруднику. В случае же, если работодатель отказывается заключать официальный трудовой договор, или выплачивать заработную плату не «в конверте», а также допускает иные нарушения трудового законодательства, то работник имеет право применить следующие механизмы защиты своих прав:

- *наиболее сложным, но самым эффективным методом является обращение с исковым заявлением о нарушении своих прав в суд. Сотрудник мо-*

жет попытаться урегулировать данный вопрос как во внесудебном порядке, так и напрямую через суд. При отсутствии неоспоримых доказательств суд оставит иск без удовлетворения, и именно поэтому важно заранее подготовить совокупность необходимых материалов. К таковым относятся, в первую очередь, письменные доказательства (отдельные журналы учета, в которых отражается получение работниками неофициальных выплат; переписка с бухгалтером в ходе которой шло обсуждение неофициальных выплат; выписка с лицевого счета работника, на который систематично перечислялись неофициальные выплаты). Также, в качестве доказательств могут использоваться аудио- или видеозаписи, записи телефонных переговоров и иное.

- *обращение в Федеральную Инспекцию Труда.* Инспекция регулярно проводит проверки на предприятиях и следит за соблюдением норм трудового законодательства. Если представитель выявляет нарушения, он выдает предписания об их устранении, открывает административное производство, а при необходимости уведомляет о выявленных фактах общественность, правоохранительные органы и суды. Обратиться в Федеральную инспекцию труда может каждый работник, считающий, что его законные права нарушены работодателем.

Библиографический список

1. Бельков А. В., Съедина Н. В. Правовая природа трудового договора. / Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. – Кемерово, 2024. – С. 201–205.

2. Билюченко Г. С., Золотухин В. М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. – Т. 3. № 1 (9). – С. 42–48.

3. Золотухин В. М., Козырева М. В. Реализация прав человека в рамках дихотомии социокультурного пространства. / Культура и антикультура. Сб. статей Международной научно-методологической конференции. Отв. редактор Л.Л. Мехришвили. –Тюмень, 2022. – С. 292–297

4. Камынин К. В., Съедина Н. В., Яковенко В. К. Правовой статус безработного в рамках действующего антимонопольного законодательства. / Конкуренция и монополия. Сборник материалов V Юбилейной Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов, научно-педагогических работников и специалистов в области антимонопольного регулирования. Под общей редакцией Ю.С. Якуниной, В.Г. Михайлова. – Кемерово, 2022. – С. 120–125.

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. № 195-ФЗ с изменениями и дополнениями на 7.04.2025 г. // [Электронный ресурс] Режим доступа https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/?ysclid=makhareko0652589036 (дата обращения 12.05.2025).
6. Лисина Н. Л., Бельков А. В., Съедина Н. В. Трудовое право. – Кемерово, 2023.
7. Налоговый кодекс Российской Федерации часть 2 от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ с изменениями и дополнениями на 21.01.2025 г. // [Электронный ресурс] Режим доступа https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/?ysclid=makpdwl7ws573419973 (дата обращения 12.05.2025).
8. Патутина С.Ю., Шабалина Н.В. Теневая зарплата: «черный нал» и «серые схемы» – правонарушение и социальная незащищенность работников // Управленец. – 2010. – № 3-4 (7-8). – С. 72-77.
9. Роструд. Федеральная служба по труду и занятости. Интервью руководителя Роструда о легализации трудовых отношений. 22.06.2017. [Электронный ресурс] URL: https://rostrud.gov.ru/press_center/intervyu/576371/ (дата обращения 12.05.2025).
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями на 7.04.2025 г. // [Электронный ресурс] Режим доступа https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=makpi6mgti327587164 (дата обращения 12.05.2025).
11. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ с изменениями и дополнениями на 21.01.2025 г. // [Электронный ресурс] Режим доступа https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/?ysclid=makpl2vg8v344108665 (дата обращения 12.05.2025).

*A. O. Kameneva, N. V. Sedina
Kemerovo State University, Kemerovo, Russia*

ILLEGAL WAGE SCHEMES: MEANS OF PROTECTING EMPLOYEE RIGHTS

Illegal wage schemes are one of the most serious ailments of labor relations in Russia. Moreover, offers of illegal employment come from both the employer and the employee who is looking for such earnings – such schemes have exclusively negative consequences for both parties to the relationship. In this work, the authors focused on the essential characteristics and legal consequences of the stated phenomenon.

Keywords: illegal wage schemes, «gray wages», «black wages», «wages in an envelope», labor relations, taxation, self-employment.

Сведения об авторах

КАМЕНЕВА АНАСТАСИЯ ОЛЕГОВНА – студентка Юридического института Кемеровского государственного университета, Кемерово, Россия, e-mail hot_waffle_e@mail.ru

СЪЕДИНА НАТАЛЬЯ ВАЛЕРЬЕВНА – кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры Трудового, экологического права и гражданского процесса Юридического института КемГУ, г. Кемерово. e-mail: n.sedina@rambler.ru

Information about the authors

KAMENEVA ANASTASIA OLEGOVNA – Student of the Law Institute of Kemerovo State University, Kemerovo, Russia, e-mail hot_waffle_e@mail.ru

SEDINA NATALIA VALERYEVNA – candidate of pedagogical sciences, associate professor, Associate Professor of the Department of Labor, Environmental Law and Civil Procedure at the KemGU Law Institute, Kemerovo, Russia, e-mail: n.sedina@rambler.ru