

*Министерство строительства, жилищно-коммунального, дорожного хозяйства и транспорта
Оренбургской области*

Правовое управление

ПАМЯТКА

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЗАКЛЮЧЕНИЕ ФИКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



г.Оренбург, 2023



ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, трудовым договором.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым **работодатель обязуется:**

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции,
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением,
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

а работник обязуется:

- лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит понятия и признаков **фиктивного** трудового договора.

Трудовой договор может быть признан **фиктивным**, если будет установлено, что стороны трудового договора при его заключении **не планировали фактического возникновения трудовых отношений**, в частности, если работник оформлен, но трудовые обязанности фактически не исполняет.

ВИДЫ ФИКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

Фиктивные трудовые договоры можно разделить на два вида:

1) договор заключается с реальным работником, но трудовые функции выполняют другие лица.

Подобный вариант встречается при заключении трудового договора с работником с последующим выполнением работы за него другим лицом, чаще всего родственником. Таким образом, при наличии формального нарушения ущерб работодателю не причиняется.

2) договор заключается, но факт последующей работы отсутствует.

Такое фиктивное трудоустройство не преследует цели выполнения работ. Оно бывает без выплат или с осуществлением таковых либо может быть связано с необходимостью иметь в штате профильных работников в соответствии с требованиями закона.

ЦЕЛИ ФИКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

Со стороны работодателя:

- получение непосредственно руководителем денежных средств, начисляемых в качестве заработной платы фиктивному работнику;
- возможность вывода получаемого дохода в пользу третьих лиц и др.

Со стороны работника:

- получение необходимого стажа работы;
- оформление официальных отчислений в различные фонды;
- возможность заключения кредитного договора, т.к. справка о доходах с места работы позволяет подтвердить размер и регулярность их получения;
- право на получение повышенного пособия в случаях беременности и родов;
- минимизация налогов и потенциальных алиментов и др.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЗАКЛЮЧЕНИЕ ФИКТИВНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Дисциплинарная ответственность

Виновные должностные лица могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в виде **увольнения**, если заключение фиктивного трудового договора будет квалифицировано, в частности, как:

- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей, которое могло повлечь причинение имущественного ущерба организации.

Уголовная ответственность

Также факт заключения фиктивного трудового договора может привести к привлечению виновных лиц к уголовной ответственности за совершение преступлений, в частности:

- мошенничества, уголовная ответственность за которое предусмотрена статьей 159 Уголовного кодекса РФ (далее – УК РФ);
- злоупотребления полномочиями (статья 201 УК РФ);
- злоупотребления должностными полномочиями (статья 285 УК РФ);
- служебного подлога (статья 292 УК РФ).

Мерами наказания за указанные выше преступления могут быть:

- многотысячные штрафы;
- обязательные, исправительные или принудительные работы;
- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенными видами деятельности;
- лишение свободы.

Административная ответственность

Законодательство об административных правонарушениях не предусматривает непосредственной ответственности за сам факт заключения фиктивного трудового договора.

Кодекс об административных правонарушениях РФ (далее – КоАП РФ) содержит статью 5.27, предусматривающую, в том числе, ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Однако согласно позиции некоторых судов, поскольку при фиктивном трудоустройстве трудовые отношения между работодателем и работником не возникают, основания для привлечения работодателя к административной ответственности в соответствии со статьей 5.27 КоАП РФ отсутствуют (например, *решение Иркутского областного суда от 22.05.2019 по делу № 21-257/2019*).

Материальная ответственность

Если заключение фиктивного трудового договора с работником привело к причинению прямого действительного ущерба (в предусмотренных законом случаях убытков), то виновные лица также могут быть привлечены к материальной ответственности в установленном порядке.

НЕОФИЦИАЛЬНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

Дополнительно отметим, что фиктивное трудоустройство может быть сопряжено с неофициальным трудоустройством, например, когда с работником заключен трудовой договор, однако фактически работу по трудовому договору выполняет другое лицо, с которым трудовой договор не заключался (неофициальное трудоустройство).

Неофициальное трудоустройство нарушает целый ряд требований трудового законодательства, что может повлечь привлечение должностных лиц, индивидуального предпринимателя или юридического лица к административной ответственности по статьям 5.27, 5.27.1 КоАП РФ.

ВЫВОД

Фиктивное трудоустройство – это незаконная деятельность.

В зависимости от конкретных обстоятельств должностные лица, а также работники, участвующие в фиктивном трудоустройстве, могут быть привлечены, в частности, к дисциплинарной, материальной, уголовной ответственности.

Кроме того, фиктивное трудоустройство чревато для организаций серьезными финансовыми и репутационными потерями.
