

О последствиях использования «серых схем» оплаты труда

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Согласно ст. 135 Трудового кодекса РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

При этом Трудовой кодекс РФ устанавливает лишь обязанность работодателя выплачивать зарплаты не ниже установленного в субъекте РФ минимального размера оплаты труда. Остальное – на усмотрение сторон трудовых отношений.

Установить нарушения трудового законодательства бывает непросто в силу распространенной практики использования работодателями «серых схем» оплаты труда, когда небольшая часть оплаты труда фиксируется в платежных документах (ведомостях на получение заработной платы), а остальная заработная плата выплачивается без какого бы то ни было оформления – «в конверте». Эта часть заработной платы не отражается в официальных документах организации, соответственно, с этой выплаты организация не уплачивает налоги. Официально работнику выплачивается только часть реальной заработной платы, и именно ее размер указывается в трудовом договоре.

Часто бывает, что размер заработной платы, о которой работник договаривался при поступлении на работу и которая была ему обещана работодателем, может не совпадать с размером фактически получаемой оплаты труда.

Работники, находясь в условиях жесткой конкуренции на рынке труда и рассматривая предложения работодателей, пристальное внимание уделяют размеру заработной платы, приходящейся к получению, а не ее легальности. Соглашаясь на условия работодателей, работники заключают неравный договор, в котором указывается лишь официальная часть заработной платы, несравнимо меньшая, чем реальная.

Таким образом, работники попадают в некую зависимость от работодателя, поскольку тот может по своему усмотрению распоряжаться «серой» частью зарплаты - может лишить премии, не затрудняя себя ни юридическим, ни документальным обоснованием данного шага, может выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск исходя из официальной части или из всей зарплаты, оплачивать больничные только из «белой» зарплаты.

Показывая не всю зарплату в официальных документах, работодатель не полностью выплачивает налоги, минимизируя тем самым свои расходы. Исходя из норм Налогового кодекса РФ, такие действия расцениваются как разновидность экономического преступления. Если вина будет доказана, работодателю грозит административная или даже уголовная ответственность в зависимости от нанесенного ущерба.

В случае если работник получает «серую» зарплату, ответственность в любом случае несет работодатель. К работнику никаких претензий не будет. Но необходимо иметь в виду, что «серая» зарплата плохо отразится именно на работнике – меньше составит пенсия и оплата по больничному листу, сложнее взять кредит или принять иные обязательства и т.д.

Кроме того, всегда имеется опасность лишиться «серой» части зарплаты без каких-либо гарантий со стороны работодателя и без объяснения причин. И, наконец, при увольнении, работник может лишиться своей неофициальной части заработка - ведь принудить исполнять обязательство, не закрепленное ни в одном документе, практически невозможно.

При этом судебная практика по вопросу взыскания «серых» зарплат очень противоречива, судебные решения зависят от конкретных обстоятельств дела и доказательств, которые были представлены каждой из сторон. Факт «серых» выплат должен быть подтвержден совокупностью доказательств, при этом превалирующее значение будут иметь письменные доказательства, представить которые работник не сможет.

Таким образом, необходимо осознавать социальную опасность неофициальных выплат, именуемых «серыми». При наличии вышеперечисленных признаков, работники должны сообщать о таких фактах в органы, осуществляющие контроль и надзор за исполнением трудового законодательства – в государственную инспекцию труда и в прокуратуру.