

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН, РАБОТАЮЩИХ БЕЗ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации под трудовыми отношениями понимаются 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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основным документарным подтверждением наличия трудовых отношений между работником и работодателем является заключенный между сторонами трудовой договор.

В настоящее время в связи с непростой ситуацией на рынке труда всё больше граждан устраиваются на работу без заключения трудового договора, соглашаясь при этом на «чёрную зарплату» и лишая себя предусмотренных законом гарантий на безопасные условия труда.

Каковы последствия незаключения трудового договора?

Отсутствие заключенного трудового договора фактически делает работника незащищенным при осуществлении им трудовой деятельности и не порождает у работодателя предусмотренных ст. 22 ТК РФ обязанностей, в том числе по:

- обеспечению безопасных условий труда;
- обеспечению оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обязательному социальному страхованию работников;
- возмещению вреда, причиненного работнику в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- выплате в полном размере причитающейся заработной платы в сроки, установленные законом и локальными актами (не менее двух раз в месяц);
- предоставлению отпусков;
- перечислению взносов в государственные фонды;
- исполнению иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством.

Зачастую вместо заключения трудового договора работодатели предлагают заключать гражданско-правовые договоры (договор подряда, оказания услуг и т.д.), поскольку в этом случае работодатель несет меньшую финансовую ответственность.

Однако, в силу ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Нарушение данного требования закона влечет для работодателя

административную ответственность, предусмотренную ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Отличия гражданско-правового договора от трудового договора:

- выполнение конкретного задания заказчика, известного в момент заключения договора;
- установление сроков исполнения;
- выполнение работ из материалов исполнителя и его средствами;
- оплата производится на основании актов выполненных работ.

Как доказать, что отношения между работником и работодателем являются трудовыми?

Для установления факта наличия трудовых отношений работнику следует обратиться в суд с соответствующим заявлением, представив суду доказательства, к которым могут относиться:

- показания свидетелей, в том числе официально трудоустроенных сотрудников, которые могут подтвердить выполнение работником трудовой функции;
- журналы ознакомления работников с локальными актами работодателя (приказы, положения и т.д.);
- соблюдение работником режима рабочего времени и времени отдыха;
- ежемесячная оплата выполненной работы (ведомости, таблицы, перечисления на банковскую карту) без подписания актов выполненных работ;
- фотографии, чеки, проездные документы, записи видеокамер, пропуска на объект и другие документы, подтверждающие факт трудовой деятельности;
- результаты проведенных государственными органами проверок, которыми установлено нарушение трудовых прав работника.

В соответствии со ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации неустраимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если Вы столкнулись с отказом работодателя заключать с Вами трудовой договор несмотря на фактические трудовые отношения, Вы можете обратиться:

- в прокуратуру Пушкинского района Санкт-Петербурга (Санкт-Петербург, г. Пушкин, ул. Глинки, д. 30);
- в Государственную инспекцию труда в г. Санкт-Петербурге (Санкт-Петербург, ул. Зои Космодемьянской, д. 28, лит. а).

Прокуратура Пушкинского района