

Прокурор ВАО г. Москвы разъясняет: памятка гражданам, столкнувшимся с отказом работодателя в заключении трудового договора

30.03.2018

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 неустрашимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Установление факта наличия трудовых отношений является основанием для проведения проверок работодателя со стороны налоговых и правоохранительных органов, а также Государственной инспекции труда в г. Москве.

Столкнувшись с отказом работодателя в заключении трудового договора, гражданин вправе обратиться в Государственную инспекцию труда в г. Москве и органы прокуратуры.



Прокуратура города Москвы
Адрес: г. Москва, пл. Крестьянская застава, д. 1
Адрес сайта: mosproc.ru

Государственная инспекция труда в г. Москве
Адрес: г. Москва, ул. Домоделовская, д. 24, корп. 3.
Адрес сайта: git77.rostrud.ru



Прокуратура
города Москвы



Памятка гражданам,
столкнувшимся с отказом
работодателя в заключении
трудового договора

Москва, 2017 год

В соответствии со статьей 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 законодательством Российской Федерации.

✦ *Только трудовой договор является единственным официальным подтверждением наличия трудовых отношений.*

В настоящее время в связи с непростой ситуацией на рынке труда все больше граждан устраиваются на работу без заключения трудового договора, соглашаясь при этом на «черную 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 статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

✦ *Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Нарушение данного требования закона влечет для работодателя административную ответственность, предусмотренную статьей 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.

