

Что делать, если работодатель отказывается заключить трудовой договор или увольняет работника, с которым не заключен трудовой договор?

Согласно статье 67 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен оформить трудовой договор в письменной форме в течение трех рабочих дней с того дня, когда фактически допустил работника к работе. Договор составляется в двух экземплярах, один из которых должен быть передан работнику. Уклонение от оформления, ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение вместо него гражданско-правового договора влечет наложение административного штрафа на работодателя (статья 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Внимание!

Если работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, то условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ст. 70 ТК РФ).

Универсального алгоритма, применимого в случае, когда работник приступил к работе без оформления трудового договора, а работодатель отказывается этот договор оформлять, не существует. Возможны следующие действия:

Шаг 1. Настаивать на том, чтобы работодатель оформил трудовой договор

Работник может, например, письменно сообщить работодателю о его обязанности оформить трудовой договор при фактическом допуске его к работе со ссылкой на ст. 67 ТК РФ, п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 и потребовать ознакомить с приказом о приеме на работу, внести запись о приеме на работу в трудовую книжку (ст. ст. 66, 68 ТК РФ).

Шаг 2. Обратиться в администрацию муниципального района (городского округа)

В настоящее время во всех муниципальных районах Калужской области созданы рабочие группы по снижению неформальной занятости, легализации «серой» заработной платы, повышению собираемости страховых взносов во внебюджетные фонды под председательством глав администраций муниципальных районов. Указанными рабочими группами принимаются меры по борьбе с теневой занятостью.

Шаг 2. Собрать доказательства наличия трудовых отношений для защиты прав в государственной инспекции труда, органов прокуратуры или в суде

Для признания наличия трудовых отношений при фактическом отсутствии письменного трудового договора нужно доказать факт самой работы, а также факт допуска к ней работодателем или его уполномоченным представителем.

***Примечание.** Характерными признаками трудовых отношений являются, в частности: личное выполнение работ по определенной специальности с указанием квалификации или должности, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, получение заработной платы, наличие поощрений, дисциплинарных взысканий, отпусков, больничных (ст. ст. 15, 56 ТК РФ).*

Работнику необходимо запросить документы у работодателя, связанные с работой (например, справку о размере заработной платы и иные документы), указав любые причины, по которым потребовались эти документы, например для оформления кредита в банке. Работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня обращения оформить справки и копии документов, заверив их надлежащим образом (ст. 62 ТК РФ), тогда у работника появятся доказательства фактической занятости в организации.

Иными доказательствами трудоустройства могут служить любые документы, подтверждающие трудовые отношения (приказы, письменные задания, копии отчетов о работе), аудио- и видеоматериалы, свидетельские показания коллег, клиентов компании (ст. 55 Гражданско-процессуального кодекса РФ). Суд может принять во внимание и наличие пропуска в организацию, униформы, доступа к корпоративной электронной почте и пр.

Внимание!

Если будет доказано, что работник был допущен к работе, то даже при отсутствии трудового договора с установленным размером заработной платы бремя доказывания в суде размера заработной платы и отсутствия задолженности по выплате заработной платы работнику лежит на работодателе.

На территории Калужской области при нарушении работодателем трудовых прав и свобод работник вправе воспользоваться следующими законодательно установленными способами защиты:

- ✓ обращение с соответствующим заявлением в Государственную инспекцию труда в Калужской области (248600, г. Калуга, ул. Герцена, д. 16, тел./факс 56-09-89),
- ✓ обращение с заявлением в прокуратуру по месту регистрации организации,
- ✓ обращение с исковым заявлением в суд (специалисты Государственной инспекции труда в Калужской области могут оказать помощь в составлении искового заявления).