28.04.2020

Что делать, если работник приступил к выполнению своих обязанностей, а работодатель отказывается заключать с ним трудовой договор?

Разъясняет заместитель Льговского межрайонного прокурора Бабкин С.Ю.

В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме в течение трех рабочих дней с того дня, когда фактически допустил работника к работе (ст. 67 Трудового кодекса РФ).

Договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, при этом один экземпляр обязательно должен быть передан работнику.

Кроме того, работник должен быть ознакомлен с приказом о приеме его на работу.

Безусловно, работник должен настаивать на заключении трудового договора, он может устно требовать работодателя об исполнении данной обязанности или направить соответствующее письменное обращение.

Если работодатель игнорирует требования работника, ему следует собрать доказательства наличия трудовых отношений с работодателем для защиты своих прав, после чего необходимо обратиться в трудовую инспекцию субъекта Российской Федерации и (или) в суд.

Прежде всего, необходимо доказать факт самой работы, а также факт допуска работодателем к выполнению трудовой функции.

Такими доказательствами могут служить документы, подтверждающие выполнение работ по определенной специальности с указанием должности, получение заработной платы, наличие поощрений или дисциплинарных взысканий, отпусков, больничных.

С целью получения и сбора доказательств, работник может письменно запросить у работодателя справку о размере заработной платы, отчислениях в Пенсионный Фонд и т.д.

Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня обращения оформить справки и копии документов, заверив их надлежащим образом.

Доказать факт работы помогут также письменные задания, копии отчетов о работе, пропуск на предприятие (организацию), униформа с эмблемой организации, доступ к корпоративной электронной почте.

Помните, что в случае установления судом фактического наличия трудовых отношений с работодателем, к таким отношениям также применяются все положения трудового законодательства, в том числе устанавливающие обязанность работодателя по оплате труда, предоставлению отпуска и т.д.

Также информирую, что за несоблюдение обязанности по надлежащему оформлению работодателем трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством предусмотрена административная ответственность.

В соответствии с ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.