

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОТКАЗЫВАЕТСЯ ЗАКЛЮЧИТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР?

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 (ст. 67 ТК РФ). За несоблюдение этой обязанности работодатель может быть привлечен к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП РФ).

Обратите 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. Работник должен самостоятельно решить, как поступить.

Вариант 1. Настаивайте на том, чтобы работодатель оформил трудовой договор.

Сообщите работодателю (письменно или устно) о его обязанности оформить трудовой договор при фактическом допуске к работе со ссылкой на ст. 67 ТК РФ, п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. Потребуйте ознакомить вас с приказом о приеме на работу и внести запись о приеме на работу в вашу трудовую книжку (ст. ст. 66, 68 ТК РФ).

Вариант 2. Соберите доказательства наличия трудовых отношений для защиты ваших прав в инспекции по труду 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 зарплаты, наличие поощрений, дисциплинарных взысканий, отпусков, больничных (ст. ст. 15, 56 ТК РФ).

Подайте работодателю заявление, запросив документы, связанные с работой. Например, справку о размере зарплаты, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы в организации, иные документы. В заявлении можете указать любые причины, по которым вам потребовались эти документы, например для оформления кредита в банке. Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня вашего обращения оформить справки и копии документов, заверив их надлежащим образом (ст. 62 ТК РФ). Если работодатель выполнит свои обязательства, то у вас появятся доказательства вашей фактической занятости в организации.

Иными доказательствами трудоустройства могут служить аудио- и видеоматериалы, которые подтверждают соответствующие факты. Также желательно найти людей, которые могли бы свидетельствовать в вашу пользу в судебном заседании, например коллег или клиентов компании (ст. 55 ГПК РФ). Собирайте любые документы, которые могут подтвердить, что вы состоите в трудовых отношениях (приказы, письменные задания, копии отчетов о работе). Суд может принять во внимание и наличие пропуска в организацию, униформы, доступа к корпоративной электронной почте и пр.

Вы можете по своему усмотрению защищать свои трудовые права и свободы всеми законными способами, в том числе через государственную инспекцию труда или в суде (ст. 352 ТК РФ).

Обратите 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.

