ПРОКУРАТУРА РАЙОНА РАЗЪЯСНЯЕТ

Как установить факт трудовых отношений»

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора или на основании фактического допущения работника к работе по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В связи с чем, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

В целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателя, а также фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, и достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением законодатель предусмотрел в ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Как правило, отсутствие трудового договора, приказа о приеме на работу и увольнении, отсутствие должности в штатном расписании, не исключает возможности признания отношений трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

         К признакам вышеуказанных правоотношений относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя, интегрированность работника в организационную структуру работодателя, признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск, оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы, осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов, предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

При уклонении работодателя от оформления или ненадлежащего оформления трудового договора, доказательствами факта наличия трудовых отношений могут служить:

- показания свидетелей;

- наличие пропуска на территорию работодателя;

- журнал регистрации прихода-ухода работников на работу, графики работы (сменности);

- журнал вводного инструктажа об ознакомлении работника с техникой безопасности;

- ведомости выдачи денежных средств, заполняемые или подписываемые лицом, фактически допущенным к работе;

- товарные накладные, счета-фактуры, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты выполненных работ, переписка сторон, в том числе по электронной почте и в мессенджерах, фото и видеозаписи, электронные документы, систематический обмен которыми осуществляется между работником, работодателем, другими сотрудниками;

-отчеты, а также предоставление работнику для выполнения трудовой функции оборудования, транспорта, программно-технических средств и т.д.

Таким образом, в случае установления факта возникновения трудовых отношений в судебном порядке суд может вынести решение об обязании работодателя заключить с истцом трудовой договор, внести соответствующую запись в трудовую книжку.

В целях предоставления дополнительных гарантий гражданам при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, и обеспечения их права на судебную защиту при рассмотрении судом таких споров в ст. 393 Трудового кодекса РФ установлено исключение из общего правила о распределении судебных расходов.

           Также, истец, который обратился в суд с требованием об установлении факта трудовых отношений, освобождаются от оплаты пошлин, кроме того, на них не может быть возложена обязанность по оплате судебных расходов (в том числе и расходов на проведение экспертизы), даже если решение суда состоялось не в их пользу.