Что делать, если работодатель уклоняется от заключения трудового договора?

Статьей 67 Трудового кодекса РФ установлено, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Согласно статье 68 Трудового кодекса прием на работу оформляется [приказом](consultantplus://offline/ref=8DCA78C39891B7FEF7276A76E5E9E7275EDA5C453B5CF1231BF35E78534FE04A360C6DF50DEC39c4G7H) (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Зачастую в практике встречаются ситуации, когда работодатель принимает на работу и допускает к работе работника, не оформляя при этом с ним трудовой договор и не издавая приказ о приеме на работе, мотивируя это тем, что работнику устанавливается испытательный срок, по истечению которого трудовые правоотношения будут оформлены надлежащим образом.

Следует разъяснить, что подобные действия (бездействие) потенциального работодателя незаконны и не только образуют состав административного правонарушения для работодателя, но и могут повлечь неблагоприятные последствия для самого работника.

Возможные нарушения прав работника заключаются в следующем: заработная плата выплачивается наличными в конверте или из кассы предприятия, официально не фиксируясь в отчетных документах; при этом отчисления на обязательное медицинское страхование и на уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ работодателем не производятся. Указанное лишает работника, так называемого, социального пакета: оплаты временной нетрудоспособности, оформления полиса медицинского страхования, пенсионного обеспечения. При наступлении несчастного случая работник вообще рискует остаться один на один со своей проблемой, поскольку работодатель в таких случаях предпочитает остаться в стороне, что избавит его от штрафов со стороны контролирующих и надзирающих органов, а также обязанности возместить работнику затраты на лечение и причиненный ему вред.

Тем не менее, действующее законодательство позволяет работнику обратиться лично либо через своего представителя с жалобой в Государственную инспекцию труда или прокуратуру, а также в суд с исковым заявлением об установлении факта осуществления трудовой деятельности и взыскании с работодателя заработной платы, а также иных, причитающихся платежей. В последнем случае обязанность доказать соответствующие обстоятельства будет возложена на истца, т.е. работника или его представителя в судебном процессе.

По факту выявленных нарушений в отношении работодателя возможно возбуждение дела об административном правонарушении, предусмотренном частью 3 ст. 5.27 КоАП РФ (уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо [заключение](consultantplus://offline/ref=5C8BD01FD4A294307BD2DCF08E33423FF956BA47F8A5ABADA144EA05BBABE155AF164DC2DFC98312a63BG) гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем), за совершение которого налагается административный штраф на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на индивидуальных предпринимателей - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Кроме того, в случае обращения работника в суд, работодатель, при доказанности факта работы, также понесет и гражданско-правовую ответственность.