

Обязанность работодателя заключить трудовой договор

В соответствии со ст. 67 Трудового кодекса РФ работодатель должен оформить трудовой договор в письменной форме в течение 3 рабочих дней с того дня, когда фактически допустил работника к работе. Договор составляется в двух экземплярах, один из которых должен быть передан работнику. За несоблюдение этой обязанности работодатель может быть привлечен к административной ответственности (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).

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).

В случае, если работник приступил к работе без оформления трудового договора, а работодатель отказывается этот договор оформлять, возможны несколько вариантов разрешения данной ситуации.

1. Работник может и должен настаивать на том, чтобы работодатель оформил трудовой договор. Работодателю необходимо сообщить (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 № 2. Необходимо потребовать ознакомить с приказом о приеме на работу и внести запись о приеме на работу в трудовую книжку (ст. 66, 68 ТК РФ).

2. Работнику необходимо собрать доказательства наличия трудовых отношений для последующей защиты 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 (определение Верховного Суда от 24.01.2014 № 18-КГ13-145). 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. 15, 56 ТК РФ).

Работник может подать 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 можно указать любые причины, по которым потребовались эти документы, например для оформления кредита в банке.

Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня обращения оформить справки и копии документов, заверив их надлежащим образом (ст. 62 ТК РФ). Если работодатель выполнит свои обязательства, то у работника появятся доказательства 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 пользу

работника в судебном заседании, например коллег или клиентов компании (ст. 55 ГПК РФ).

Собирать можно любые документы, которые могут подтвердить, что работник состоит в трудовых отношениях (приказы, письменные задания, копии отчетов о работе). Доказательством может также являться наличие пропуска в организацию, униформа, доступ к корпоративной электронной почте и пр.

Работник может 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).

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.