



Исилькульская межрайонная прокуратура разъясняет

## **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 (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 работу, 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 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.