При устройстве на работе часто имеет место ситуация, при которой работодатель фактически допускает их к работе, но трудовой договор не заключает, либо заключает с ними гражданско-правовой договор о предоставлении услуг, выполнении работ. Подобными действиями работодатель старается освободить себя от выплаты социальных пособий и страховых взносов, от предоставления работникам предусмотренных трудовым законодательством гарантий, компенсаций.

По смыслу статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, на основании которого работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно действующего трудового законодательства отказ работодателя в оформлении трудового договора нарушает права работника на получение бесплатной медицинской помощи за счет страховых взносов в фонд обязательного медицинского страхования, права на получение пенсии в соответствии со стажем работы по специальности, на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на компенсацию морального вреда.

Указанные выше государственные гарантии, предусмотренные законодательством, распространяются на граждан, заключивших трудовые договоры с работодателями. Соответственно, факт заключения трудового договора гарантирует экономическую и социальную защищенность, стабильность трудовых отношений работника и работодателя.

Если трудовой договор не оформлен в письменном виде, то он считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

В соответствии с ч. 2 ст. 67 ТК РФ если работник фактически допущен к работе, то работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения 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 Споры делам о признании рассматриваются судом по месту нахождения ответчика или месту жительства истца. По указанной категории споров при подаче в суд искового заявления истец освобождается от уплаты государственной пошлины.

Помощник Слободского межрайонного прокурора

Юрист 3 класса Селюнин В.Е.