

Установление факта трудовых отношений

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым 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 трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

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 (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

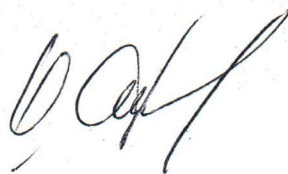
В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в п. 2.2 определения от 19.05.2009 № 597-О-О, суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, устанавливают, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ.

Доказательством заключения между сторонами именно трудового договора, а не договора подряда, могут являться: свидетельские показания, инструктаж на рабочем месте, выдача пропускных документов, стажировка, аттестация, проверка знаний, работа в составе коллектива, подчинение установленному трудовому распорядку, контроль работодателем деятельности и иное.

Отказ работодателя в оформлении трудового договора нарушает права работников на получение бесплатной медицинской помощи за счет страховых взносов, на учет стажа работы по специальности, а следовательно, права на получение пенсии, на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на компенсацию морального вреда.

Споры по вопросу являлись ли отношения между сторонами именно трудовыми и обязанности заключить трудовой договор рассматриваются судами по месту регистрации ответчика или месту исполнения трудовых обязанностей.

Помощник прокурора
юрист I класса



Д.А. Хрулева