**Работа без оформления трудовых отношений. Проблемы и пути разрешения**

В непростых экономических условиях граждане все чаще соглашаются трудоустраиваться без оформления трудовых отношений или не отслеживают надлежащее их оформление. Все негативные правовые последствия работник ощущает только после увольнения, как правило, по инициативе работодателя. Единственным способом защиты прав в такой ситуации является обращение с заявлением в суд об установлении факта наличия трудовых отношений между работником и работодателем. Наряду с этим истец вправе заявить требования о внесении записи в трудовую книжку, выплате взносов обязательного пенсионного и медицинского страхования, налога в бюджет по месту учета налогового агента, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. С таким заявлением в суд в интересах работника вправе обратиться также  прокурор при наличии достаточных доказательств.

Как доказать, что отношения между работником и работодателем являются трудовыми?

В соответствии с частью третьей статьи 16, частью 2 статьи 67 Трудового кодекса российской Федерации (далее - 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. Как правило, несмотря на допущение работника к работе в дальнейшем письменный трудовой договор не заключается.

Зачастую вместо трудового договора заключается договор подряда, оказания услуг и т.д., поскольку в этом случает работодатель несет меньшую финансовую нагрузку: не производит обязательные отчисления за работника, не несет ответственность за несчастный случай на производстве и т.д.

Если отношения сторон по такому договору будут признаны судом трудовыми, то в силу части 4 статьи 11 ТК РФ на него будут распространяться нормы не гражданского, а трудового законодательства.

К признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнить определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер трудовых отношений (статьи 15, 56 ТК РФ).

Гражданский кодекс Российской Федерации выделяет два важных аспекта договора подряда, которые противоположны трудовому договору, а именно: по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. Если иное не предусмотрено договором подряда, работа выполняется иждивением подрядчика - из его материалов, его силами и средствами. Договор оказания услуг по своей природе схож с договором подряда.

Для признания факта трудовых отношений при отсутствии заключенного трудового договора (или его подмены гражданско-правовым договором) суды учитывают следующее:

1) пояснения свидетелей, в том числе сотрудников, официально трудоустроенных у работодателя, которые подтверждают выполнение работником трудовой функции;

2) подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, определенному режиму;

3) оплату выполненной работы ежемесячно и без подписания акта выполненных работ;

4) результаты проведения проверок органов прокуратуры, инспекции труда, подтверждающих наличие трудовых отношений;

5) фотографии, чеки (проездные и т.д.), записи видеокамер, пропуска на объект,  подтверждающие осуществление трудовой деятельности и т.д.

Суды критически оценивают довод работодателей о том, что должность, на которую ссылается неоформленный работник, отсутствует в штатном расписании.

При отсутствии доказательств ежемесячного получения заработной платы (ведомостей и т.д.), отказе работодателя представить информацию о суммах выплат работнику сложно определить его размер.

Суд в этих случаях руководствуется положениями статьи 133.1 ТК РФ об установлении размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Меньше этой суммы работодатель платить не может.

Исходя из обстоятельств дела, степени понесенных истцом нравственных страданий, принимая во внимание, что его право на получение заработной платы длительно нарушено,  суд может взыскать с ответчика компенсацию морального вреда (статья 237 ТК РФ).

В соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации подача таких исков государственной пошлиной не облагается.

Помощник прокурора

Тюменцевского района А.Е. Проценко