РАБОТА БЕЗ ДОГОВОРА: ОПРАВДАН ЛИ РИСК?

Данная ситуация может развиваться по двум сценариям. В одном случае, когда при собеседовании работодатель сразу информирует сотрудника, что трудоустройства не будет или обещает трудоустройство после испытательного срока.

Второй вариант, когда сотрудник устроился и проработав какое-то время узнает, что официально он не трудоустроен. Эта работа несет в себе большое количество рисков. Т.к. в случае недобросовестности работодателя доказать сам факт наличия трудовых отношений в суде будет очень трудно. Работнику не начисляется стаж за данный период, который учитывается при выплате пенсионных начислений в последующем, а также больничного листа, в случае если сам работник заболел, либо его дети.

Уклонение от заключения трудового договора — уже само по себе несоблюдение закона. По закону трудовой договор необходимо оформить не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

При отсутствии трудовых отношений обычно работодателем не соблюдаются и другие обязанности, вытекающие из этих трудовых отношений, такие как охрана труда, медицинские осмотры, составление необходимой кадровой документации и пр.. Ну, а если расчеты с фактическим работником ведутся неофициально, т.е. «в чёрную», то это еще и отдельная «история» о нарушении налогового законодательства и законодательства об уплате обязательных взносов в Пенсионный фонд РФ, фонды обязательного медицинского страхования и страхования от несчастных случаев на производстве.

В случае, если работник не является гражданином России, то его трудоустройство требует соблюдения специальных норм миграционного законодательства. Существует также ответственность за их нарушение.

Таким образом, если фактическое трудовое правоотношение не оформлено или оформлено гражданско-правовым договором, работник может обратиться в суд с иском о признании правоотношения трудовым. В этом случае все неизбежные сомнения толкуются в пользу существования трудовых отношений (статья 19.1 ТК РФ).

Это означает, что суд, скорее всего, примет решение о заключении трудового договора и предоставит работнику все гарантии, установленные трудовым законодательством. Например, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска по беременности и родам, оплата больничного листа и так далее. Помощь в оформлении такого искового заявления, а также консультацию по вышеназванным вопросам вы можете получить в отделе трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК ЦЗН города Геленджик по адресу: г. Геленджик, ул. Кирова, 21, каб. 11, тел. (86141)2-02-25.

Помимо суда, инспекторы Государственной инспекции труда (ГИТ) могут признать отношения трудовыми по результатам проверки. Они могут привлечь к административной ответственности за нарушение требований трудового законодательства.

За уклонение от заключения трудового договора или за замену трудового договора гражданско-правовым, штраф для индивидуального предпринимателя составит от 5 000 до 10 000 рублей, а для юридического лица — от 50 000 до 100 000 рублей (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ) за каждый конкретный случай. Также необходимо учитывать ответственность за не удержание и не перечисление НДФЛ в бюджет, неуплату обязательных страховых взносов в случае выявления налоговой инспекцией и внебюджетными фондами факта черной заработной платы.