

Трудоустраивайтесь официально!

Работа без оформления трудового договора имеет неприятные последствия, и в первую очередь для самого работника. Трудовой договор – это документ, которым работник может подтвердить не только факт работы, но и размер заработной платы, и свои обязанности. Если же работник продолжает работать без оформления трудового договора, то должен быть готов к тому, что придется доказывать факт работы или взыскивать зарплату. Кроме того, неоформленные трудовые отношения не включатся в стаж и период работы и приводят к отсутствию социального страхования и пенсионного обеспечения.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 16 ТК РФ).

Работник, который устроен неофициально, лишается всех тех трудовых прав, которые работодатель должен ему предоставить в ходе осуществления трудовых отношений:

- право на ежегодный оплачиваемый отпуск;
- на пособия по временной нетрудоспособности и в связи с материнством и другие.

В соответствии с ч. 2 ст. 68 Трудового Кодекса РФ (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. Следовательно, хотя трудовой договор не был оформлен в письменной форме, он все же считается заключенным, т.к. работник фактически работал, выполнял трудовую функцию.

Если работодатель не оформил трудовой договор, то в случае спора об увольнении или заработной плате работнику придется доказывать в суде факт своего допущения к работе. Данный спор в соответствии с ч. 1 ст. 391 ТК РФ подлежит разрешению исключительно судом. В связи с чем, работник имеет право обратиться в суд с требованием о признании фактических трудовых отношений и взыскании задолженности по заработной плате.

В суде необходимо доказывать следующее.

Важную роль здесь играет круг фактов подлежащих доказыванию:

- свидетельские показания лиц, которые могут подтвердить факт того, что работник действительно работал у данного работодателя, а также документы, которые прямо или косвенно могут подтвердить данный факт (например, график дежурств, кассовые книги, ведомости и т.п.).

- расчетные листки, в случае если расчетные листки отсутствуют, то доказательствами могут выступать копии или фотографии платежных ведомостей, иные документы. В случае, отсутствия документальных доказательств, по усмотрению суда могут браться и иные доказательства, в том числе свидетельские показания для доказывания размера заработной платы.

В случае, если суду предоставлено достаточно доказательств и вынесено решение об удовлетворении требований работника, установленные факты нарушения трудового законодательства являются основанием для привлечения

работодателя (индивидуального предпринимателя, организации и ее директора) к административной ответственности по ч. 1 или ч. 2 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, - нарушение законодательства о труде.

В целях недопущения подобных ситуаций гражданам следует при устройстве на работу требовать заключения трудовых договоров в письменной форме (один экземпляр трудового договора должен быть выдан работнику), а также следует следить за соблюдением работодателем правил выплаты заработной платы, требовать ежемесячной выдачи расчетных листков. В противном случае, установить факт работы у конкретного работодателя, сумму заработной платы будет достаточно сложно.

Не допускайте нарушений сами и живите по действующим законам!

Прокуратура Киевского района г.Симферополя