

УДК/UDC 349.2

Уклонение работодателя от заключения трудового договора при фактическом допущении работника к работе

Алькема Анастасия Максимовна

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail:4825455@mail.ru

Аннотация

В данной статье рассматривается вопрос фактического допущения работника к работе без заключения трудового договора в письменной форме и без оформления данных отношений, как того требует трудовое законодательство. По мнению автора, серьезным нарушением является уклонение работодателя от заключения трудового договора в течение трех рабочих дней после фактического допущения работника к работе. Именно такое бездействие работодателя приводит к необходимости защиты трудовых прав работника путем обращения в суд. Судебный порядок восстановления в правах работника и признания сложившихся отношений трудовыми является сегодня наиболее эффективным. В работе также обращается внимание на применения судами при рассмотрении данной категории дел международных актов, в т. ч. рекомендаций Международной организации труда, анализируется судебная практика.

Ключевые слова: трудовой договор, фактический допуск к работе, работник, работодатель, оформление трудовых отношений, срок.

Escape of the employer from the conclusion of the employment contract with the actual admission of the employee to work

Alkema Anastasiya Maksimovna
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail:4825455@mail.ru

Abstract

This article discusses the issue of the actual admission of an employee to work without concluding an employment contract in writing and without formalizing these relations, as required by labor legislation. According to the author, a serious violation is the employer's evasion from concluding an employment contract within three working days after the employee's actual admission to work. It is this inaction of the employer that leads to the need to protect the labor rights of the employee by going to court. The judicial procedure for the restoration of the rights of an employee and the recognition of the existing labor relations is the most effective today. The paper also draws attention to the application by the courts when considering this category of cases of international acts, incl. recommendations of the International Labor Organization, judicial practice is analyzed.

Key words: employment contract, actual admission to work, employee, employer, registration of labor relations, term.

Трудовой договор является законным основанием для возникновения трудовых правоотношений. Как следует из ст. 61 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) [1], имеются два варианта для вступления трудового договора в силу.

Основной вариант — подписание трудового договора сторонами (работником и работодателем) и оформление работника по установленным в ТК РФ правилам, т. е. издание приказа о приеме на работу, внесение данных в трудовую книжку. После этого работник приступает к работе. В этом случае считается, что стороны не только соблюдают установленный в законодательстве порядок приема на работу, но и достигли соглашения по всем пунктам трудового договора.

Второй вариант является более проблемным. Работник допускается к работе с ведома или по поручению работодателя (его законного пред-

ставителя). Это называется «фактическое допущение к работе». Также предполагается, что стороны достигли соглашения по всем необходимым пунктам, но трудовой договор письменно не заключался и работник на работу не оформлялся.

В этом случае трудовой договор все-таки считается заключенным с момента допущения работника к работе. Получается, что как только работник приступил к работе, трудовой договор, заключенный устно, начал действовать. Работник, неоформленный и без трудового договора, оказывается менее защищенным, чем в первом случае.

Законодатель в ч. 2 ст. 67 ТК РФ обязал работодателя при фактическом допущении работника к работе оформить трудовой договор в письменной форме, т. е. узаконить сложившиеся отношения. Работник, который находился на «нелегальном положении», приобретает необходимый статус и защиту своих прав.

Основная проблема при фактическом допущении работника к работе упирается в несоблюдение формы трудового договора: вместо письменной формы, которую требует закон, отношения оформляются устно.

Для работника как для более уязвимой стороны в трудовых отношениях более выгодным является заключение трудового договора в письменной форме и соответствующее оформление отношений.

На наш взгляд, есть два вида нарушений при фактическом допущении работника к работе:

- 1) именно факт допущения работника к работе без письменного заключения трудового договора и оформления приема на работу;
- 2) невыполнение работодателем обязанности по заключению трудового договора в течение установленного срока: трех рабочих дней (ч. 2 ст. 67 ТК РФ) со дня фактического допущения работника к работе.

Если бы работодатель исправил свою «ошибку» в течение трех рабочих дней и легализовал фактические трудовые отношения, проблема была бы решена.

Из двух указанных нарушений второе является более значительным, т. к. свидетельствует о формировании у работодателя стойкой позиции относительно работника, о нежелании придать отношениям законную форму.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 [2] дал разъяснение и обозначил свою позицию по вопросу фактического допуска работника к работе без заключения трудового договора. Если работник имел намерение при трудоустройстве оформить трудовые отношения в соответствии с законодательством, а работодатель не оформил надлежащим образом прием на работу работника, не заключил с ним трудовой договор в установленный срок (ч. 2 ст. 67 ТК РФ) и допустил его к работе, это может расцениваться судом как злоупотребление работодателем правом на заключение трудового договора (ст. 22 ТК РФ).

Причиной такого бездействия работодателя зачастую является не халатность или неграмотность, а конкретный интерес. Нередки случаи, когда работнику выплачивается «серая» зарплата, размер которой определен по устной договоренности сторон. Работодатель не производит необходимых отчислений в Пенсионный фонд, в Фонд социального страхования. У работодателя есть возможность уволить работника в любой момент. Права работника на защиту весьма ограничены. Без трудового договора работник лишается многих прав. Например, ему могут не выплачивать общие компенсации, предусмотренные ТК РФ, к которым относятся компенсации при увольнении, компенсации за неиспользованные отпуска, за задержку выдачи трудовой книжки при увольнении и т. д. Он может не получать специальные компенсационные выплаты, к которым относятся выплаты при командировках, при переезде на другую работу, суммы, выплачиваемые работодателем за особые условия труда, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и пр. [3, с. 14].

Работник может обратиться с жалобой в прокуратуру и (или) в государственную инспекцию труда субъекта Российской Федерации.

В зависимости от результатов рассмотрения жалобы трудовая инспекция имеет право вынести предписание, требующее устранения выявленных нарушений. Прокуратура имеет право вынести представление об устранении выявленных нарушений.

Чтобы легализовать свои трудовые отношения, работник может обратиться в суд, потребовав установления факта наличия трудовых отношений. Он имеет право потребовать также оформления приема на работу и внесения записи в трудовую книжку. Он имеет право предъявить работодателю требование о направлении сведений в базы персонифицированного учета Пенсионного фонда, в базы налогового органа о выплате имеющейся задолженности по заработной плате, а также выплате отдельных надбавок, доплат. Еще работник может потребовать компенсацию морального вреда.

Примеров судебных дел такого рода много. Так, с конца августа 2019 г. по июль 2020 г. истец работал в качестве обжигальщика на кирпичном заводе [4]. Размер заработной платы составлял от 30 000 до 35 000 рублей в месяц в зависимости от выработки. Истец работал посменно по следующему графику — 12-часовой рабочий день с 8 часов утра до 8 часов вечера или с 8 часов вечера до 8 часов утра в зависимости от смены, после смены отдых дома одни полные сутки. Заработную плату истец получал дважды в месяц, о чем расписывался в соответствующей ведомости. Позже он узнал, что работал без оформления. Кроме истца, на данном заводе работали более 25 человек, ни один из которых не был оформлен надлежащим образом.

С июля 2020 г. истцу перестали выплачивать заработную плату, в связи с чем он был вынужден обратиться в прокуратуру с соответствующей жалобой. Истец просил суд установить факт наличия трудовых отношений, обязать ответчика заключить с ним трудовой договор, внести запись о трудоустройстве в трудовую книжку, а также взыскать заработную плату в размере 25 000 рублей и причитающиеся в связи с увольнением выплаты за неиспользованный отпуск в размере 25 788,13 рублей.

Разрешая такие споры и признавая наличие трудовых отношений между сторонами, суды должны не только принимать во внимание наличие письменных доказательств (например, штатного расписания, табеля учета рабочего времени и др.), но и выяснять, имеются ли признаки трудовых правоотношений, которые определены ст. 15 и 56 ТК РФ.

Трудовые отношения могут возникать только при наличии законных оснований, перечень которых дается в ст. 16 ТК РФ. Фактический допуск к работе считается законным основанием, если он происходил с ведома работодателя или его законного представителя. Законодатель устанавливает для таких работников дополнительную гарантию для защиты их прав, обязав работодателя в течение трех рабочих дней заключить трудовой договор и оформить прием на работу в соответствии с требованиями. Это позволяет устранить неопределенность правового статуса сторон.

Принимая решение по делу, суд ссылается не только на национальное законодательство, но и на международные акты.

Рекомендация Международной организации труда № 198 [6] (далее по тексту — Рекомендация) о трудовых правоотношениях закрепляет (п. 2), что характер и объем защиты, предоставляемой работникам в индивидуальных трудовых отношениях, должны устанавливаться и регулироваться национальным законодательством и (или) практикой, с учетом международных стандартов.

Чтобы осуществлять защиту работников на уровне законодательства отдельной страны (п. 9 Рекомендации), наличие трудовых правоотношений должно определяться, основываясь на фактах, подтверждающих выполнение работы, осуществление трудовой функции и получение работником вознаграждения. При этом не имеет значения, как эти отношения обозначены в любом другом договоре, подписанном сторонами.

Рекомендация дает перечень признаков (п. 13), по которым можно определить характер правоотношений сторон. Так, признаками наличия трудовых правоотношений могут считаться: выполнение работы под контролем работодателя, выполнение работы лично в интересах работода-

теля, наличие рабочего графика, наличие определенного рабочего места, выплата вознаграждения работнику, которая осуществляется периодически, а также предоставление работодателем инструментов, механизмов и материалов.

Государства — члены Международной организации труда в рамках своей национальной политики должны рассмотреть возможность установления правовой презумпции существования индивидуальных трудовых отношений, определив для этого критерии (п. 11 Рекомендации).

На работодателе лежит обязанность по оформлению трудовых отношений с работником. Именно работодатель обязан заключить трудовой договор в письменной форме, издать приказ о приеме на работу и др.

Отсутствие письменного трудового договора, уклонение работодателя от его заключения не исключает возможности признания отношений между сторонами трудовыми, т. к. к законным основаниям возникновения трудовых отношений ч. 3 ст. 16 ТК РФ относит фактический допуск работника к работе с ведома или от имени работодателя или его представителя.

Таким образом, если работник приступил к работе с ведома работодателя, осуществляет трудовую функцию в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется (ст. 15, 16, 56, ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Суд пришел к выводу, что истец состоял в трудовых отношениях с ответчиком. Хотя трудовые отношения не были оформлены надлежащим образом, он выполнял трудовые функции обжигальщика с ведома и по поручению работодателя. Решение было обжаловано в краевом суде, который оставил его без изменений.

Таким образом, уклонение работодателя от заключения трудового договора при фактическом допущении работника к работе может быть прекращено только в случае обращения работника в суд и предоставления надлежащих доказательств.

Хотя за подачу искового заявления госпошлина не уплачивается (ст. 393 ТК РФ), судебный процесс является довольно трудоемким для работника, требует привлечения профессиональных защитников, предоставления надлежащих письменных доказательств, привлечение свидетелей и др. Это одна из причин, по которой не все работники обращаются в суд.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

2. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

3. Адриановская Т. Л. Компенсации в трудовом праве и праве социального обеспечения // Социальные обязательства государства: правовое регулирование: Материалы межрегионального круглого стола, Краснодар, 18.04.2015. Северо-Кавказский филиал ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия». Краснодар: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский Дом — Юг», 2015. С. 11–18. С.14.

4. Решение Красноармейского районного суда Краснодарского края по делу № 2-195/2021 (2-2309/2020;) М-2085/2020 от 28.01.2021 // Официальный сайт Красноармейского районного суда Краснодарского края URL: <https://krasnoarmeisk-krd.sudrf.ru/> (дата обращения: 06.11.2021).

5. Адриановская Т. Л. Международные акты и зарубежный опыт по вопросам регулирования труда иностранных граждан // Теория и практика общественного развития. 2018. № 9 (127). С. 77–81.

6. О трудовом правоотношении: Рекомендация № 198 Международной организации труда от 15.06.2006 // СПС «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 06.11.2021).

References:

1. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ // Collection of the Legislation of the Russian Federation. 07.01.2002. No. 1 (Part I). Art. 3.

2. On the application by the courts of the legislation regulating the labor of employees working for employers — individuals and employers — small businesses that are classified as micro-enterprises: Decree of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of May 29, 2018 No. 15 // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. 2018. No. 7.

3. Adrianovskaya T. L. Compensation in labor law and social security law // Social obligations of the state: legal regulation: Materials of the interregional round table, Krasnodar, 18.04.2015. North Caucasian branch of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Russian State University of Justice”. Krasnodar: Limited Liability Company "Publishing House — South 2015. Pp. 11–18. P.14.

4. Decision of the Krasnoarmeysky District Court of the Krasnodar Territory in case No. 2-195/2021 (2-2309/2020;) M-2085/2020 of 01/28/2021 // Official website of the Krasnoarmeysky District Court of the Krasnodar Territory URL: <https://krasnoarmeisk-krd.sudrf.ru/> (access date: November 06, 2021).

5. Adrianovskaya T. L. International acts and foreign experience on the regulation of labor of foreign citizens // Theory and practice of social development. 2018. No. 9 (127). Pp. 77–81.

6. On the employment relationship: Recommendation No. 198 of the International Labor Organization dated 15.06.2006 // Consultant Plus. URL: <http://www.consultant.ru/> (access date: November 06, 2021).