

ИНФОРМАЦИЯ

Уклонение от оформления трудового договора или получение заработной платы «в конверте»

Согласно действующему законодательству РФ, работа может осуществляться как в рамках гражданско-правовых отношений, когда индивидуальный предприниматель или организация заключает с гражданином договор оказания услуг, договор подряда, договор поручения или иной договор гражданско-правового характера, так и в форме трудовых отношений, когда работник принимается на работу на основании личного заявления, с оформлением трудового договора в письменной форме, изданием приказа о приеме на работу, внесением записи о работе в трудовую книжку. Трудовые отношения могут также возникать на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно статье 67 ТК РФ, трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. **Один экземпляр трудового договора передается работнику**, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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.

Согласно статье 67.1 ТК РФ, если работник был допущен к работе неуполномоченным лицом, трудовой договор может не оформляться, однако фактически выполненная работа должна быть оплачена.

Статьей 19.1 ТК РФ установлено, что признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

– лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, **на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 Трудового Кодекса РФ;**

– судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Таким образом, работник, выполняющий работу по гражданско-правовому договору, вправе **в течение его действия** лично обратиться к работодателю и в государственную инспекцию труда с заявлением о признании таких отношений трудовыми.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется только **судом**.

Согласно статье 64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее, чем в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора рассматривается судом (статья 64, 391 ТК РФ).

По вопросу о выплате заработной платы «в конверте» («серой» зарплаты) следует учитывать, что Государственная инспекция труда проводит проверки и устанавливает факты нарушения законодательства на основании предоставляемых документов, в то время как «серая» заработная плата работодателями не документируется.

Кроме этого, следует понимать, что договоренность между работодателем и работником о выплате и получении заработной платы, не облагаемой налогами и другими обязательными отчислениями, предусмотренными законодательством Российской Федерации (серой заработной платы), является заведомо противоправной.

О «телефоне доверия» и/или «почте доверия».

В соответствии с требованиями части 3 статьи 10 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», с 01 января 2017 года обращения и заявления, направленные заявителем в форме электронных документов, могут служить основанием для проведения внеплановой проверки только при условии, что они были направлены заявителем с использованием средств информационно-коммуникационных технологий, предусматривающих обязательную авторизацию заявителя в единой системе идентификации и аутентификации.

В случае, если права работников были нарушены работодателем, такие работники могут направить обращение через интернет – портал «Госуслуги» либо ГБУ СО «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», или обратиться с письменным заявлением непосредственно в Государственную инспекцию труда в Свердловской области, предъявив для удостоверения личности паспорт.

Работники также вправе направить в государственную инспекцию труда письменное обращение через «Почту России». Адрес Государственной инспекции труда в Свердловской области: 620027, г. Екатеринбург, ул. Мельковская, д. 12.

Обращение должно соответствовать требованиям, установленным частью 1 статьи 7 Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», согласно которым гражданин в своем письменном обращении в обязательном порядке указывает свои фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии), почтовый адрес, по которому должны быть направлены ответ, уведомление о переадресации обращения, ставит личную подпись и дату.

В соответствии с Федеральным законом от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» гражданин в своем письменном обращении излагает суть предложения, заявления или жалобы. Для проведения проверки также необходимо, чтобы обращение содержало сведения о работодателе (точное наименование, место нахождения юридического лица, ИНН, ОГРН, иные известные заявителю данные).

Следует учитывать, что в соответствии с частью 3 статьи 10 Федерального закона № 294-ФЗ обращения и заявления, не позволяющие установить лицо, обратившееся в орган государственного контроля (надзора), орган муниципального контроля, не могут служить основанием для проведения внеплановой проверки.

С учетом изложенного, сведения из «Почты доверия» могут служить основанием для организации внеплановой проверки и дальнейшего принятия мер инспекторского реагирования только в случаях, если в анкете будут указаны ФИО и адрес заявителя, наименование организации-работодателя, факт нарушения трудового права, время (период) нарушения.

Об особенностях рассмотрения обращений граждан Государственной инспекцией труда

Если в обращении содержится информация о фактах нарушения трудового законодательства, или в случае поступления от работника заявления о нарушении его трудовых прав, государственной инспекцией труда в соответствии со статьей 360 ТК РФ назначается внеплановая выездная или документарная проверка.

В случае если необходима незамедлительная внеплановая выездная проверка, она проводится инспекцией с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры.

Кроме этого, в соответствии с частью 9 статьи 360 ТК РФ, предварительное уведомление работодателя о проведении такой внеплановой выездной проверки, не допускается (то есть для работодателя проверка должны быть внезапной).

По итогам проверки работодателю выдается предписание об устранении выявленных нарушений, а виновные лица могут быть привлечены инспекцией труда к административной ответственности,

При этом необходимо учитывать, что согласно определению Верховного Суда Российской Федерации от 26.11.2010 г. по делу № 60-В-10-2, осуществляя функции по надзору и контролю, Роструд и его территориальные органы - Государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации выявляют

правонарушения, а не решают правовые споры, так как не могут подменять собой судебные органы.

Постановлением Верховного суда РФ от 21.03.2016 № 55-АД16-1 установлено, что разногласия, возникающие между работником и работодателем, подлежат рассмотрению в порядке ст. 382 ТК РФ в комиссиях по трудовым спорам или судами, а в случае прекращения трудовых отношений - только судом.

В силу части 2 статьи 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

В соответствии со статьей 11 Федерального закона от 26 декабря 2008 года № 294 ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», предметом документарной проверки являются сведения, содержащиеся в документах юридического лица, индивидуального предпринимателя. В процессе проведения внеплановой проверки должностными лицами органа государственного контроля (надзора) в первую очередь рассматриваются документы юридического лица, индивидуального предпринимателя, имеющиеся в распоряжении органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля.

Приложенные заявителем документы в ходе проверки также исследуются, однако в случаях, если аналогичные документы у работодателя не выявлены, а самим работодателем при проверке представляются иные формы документов, отличные от представленных заявителем, у государственной инспекции труда нет законных оснований сделать однозначный вывод о нарушении трудовых прав на основании документов заявителя.

Полномочиями по оценке имеющихся документов в качестве доказательств, а также полномочиями по опросу свидетелей и оценке свидетельских показаний действующим законодательством наделен только суд.

С учетом изложенного, при приеме на работу работнику рекомендуется обращать внимание на действия работодателя по оформлению трудовых отношений. Не следует верить обещаниям, что трудовой договор будет оформлен «позднее», не следует соглашаться подписывать договор, в котором заработная плата указана в меньшем размере чем оговорена, не следует договариваться о приеме на работу и условиях труда с неуполномоченными лицами, желательно приступать к работе только после подписания трудового договора и получения своего экземпляра.

Добросовестный работодатель предложит письменный трудовой договор, в котором отразит реальные условия, который будет подписан самим работодателем или его законным представителем, один экземпляр договора обязательно выдаст на руки работнику.

Следует помнить, что возникшие впоследствии споры при отсутствии письменного трудового договора и иных письменных доказательств впоследствии могут быть разрешены только в суде.