

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ ПРИ УСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ БЕЗ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Согласно ст. 15 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ) трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В соответствии со ст. 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

В случае, если работник трудоустроивается без оформления трудового договора, факт наличия трудовых отношений необходимо будет впоследствии доказывать в судебном порядке.

При этом, согласно ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. При пропуске сроков исковой давности, суд вправе отказать работнику в удовлетворении исковых требований.

Согласно ст. 57 ТК РФ обязательным условием для заключения трудового договора является, в том числе, указание ежемесячного заработка и режима работы.

В отсутствие трудового договора установить размер невыплаченной заработной платы, а также денежной компенсации за работу сверхурочно, также можно будет только в судебном порядке, предоставив соответствующие доказательства. Доказательства, в соответствии со ст. 56 Гражданского Процессуального Кодекса РФ, предоставляет истец. В случае, если заработная плата выплачивалась наличными средствами, установить ее ежемесячный размер будет практически невозможно. Таким же образом необходимо будет устанавливать сумму компенсации по неотгулянному отпуску и другие полагающиеся работнику компенсационные выплаты.

Помимо всего прочего, при отсутствии надлежащим образом оформленных трудовых отношений, отчисления во внебюджетные фонды работодателем за работника также не производятся, как и не идет трудовой стаж.

Таким образом, при оформлении на работу работнику необходимо требовать официального оформления и выдачи трудового договора на руки.