

Оформление трудовых отношений.

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовыми отношениями признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем:

- о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой сотруднику работы);

- о 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.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации). Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ч. 1 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации):

- один экземпляр трудового договора передается работнику;
- другой его экземпляр хранится у работодателя.

Трудовой договор, не составленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации). Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Согласно статье 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации 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 части второй статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации;

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.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой - третьей статьи 19.1 Трудового кодекса

Российской Федерации, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

При ненадлежащем оформлении трудовых отношений, уклонения от оформления либо подмена трудовых отношений гражданско-правовыми в этих случаях, работодатель несет административную ответственность, предусмотренную ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, что влечет за собой административное наказание в виде административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

С 01.01.2025 г. в соответствии со статьей 67 Федерального закона от 12.12.2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27.12.2024 г. № 1927, Рострудом ведется общедоступный реестр работодателей, у которых были выявлены факты нелегальной занятости.

В реестр включаются работодатели, совершившие после 1 января 2025 года административное правонарушение, предусмотренное частью 4 статьи 5.27 КоАП России (в части уклонения от оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем), и в отношении которых вынесено и вступило в законную силу постановление по делу об административном правонарушении.

Административные правонарушения выявляются в ходе мероприятий, проводимых территориальными органами Роструда и органами прокуратуры. О совершении административного правонарушения составляется протокол (органами прокуратуры - постановление о возбуждении дела об административном правонарушении). Дело об административном правонарушении рассматривается в пятнадцатидневный срок и по итогам территориальным органом Роструда выносится постановление по делу об административном правонарушении, которое в течение десяти дней со дня вручения или получения копии постановления вступает в законную силу (если указанное постановление не было обжаловано или опротестовано).