

## **24. Правовые последствия трудовой деятельности для работника без заключения с ним трудового договора.**

Российское трудовое законодательство работнику гарантирует право на: минимальный размер оплаты труда; работу для большинства не дольше 40 часов в неделю с обеденными перерывами и выходными; оплачиваемый отпуск не менее 28 дней в году; оплачиваемые «больничные», в том числе по уходу за детьми и декретные; выходное пособие при сокращении должности; налоговые вычеты на покупку жилья, лечение и образование; стаж для получения пенсии; оплата труда по договору два раза в месяц в указанные сроки, а значит – стабильность и уверенность в завтрашнем дне.

К тому же в трудовом договоре указывается, на какую должность принимают сотрудника и круг его обязанностей.

В соответствии со ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор - это 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Однако имеются случаи, когда граждане соглашаются на трудоустройство без оформления трудовых договоров, заключая с работодателями гражданско-правовые договоры оказания услуг, подряда и др. Работники понимают разницу после наступления негативных последствий.

Без трудового договора у сотрудника нет прав, прописанных в Трудовом кодексе РФ, в том числе, не гарантирована оплата его труда.

К примеру, в случае расторжения гражданско-правового договора работник не получит какие-либо выплаты из Фонда социального страхования РФ в случае беременности, останется без выплаты выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае проведения мероприятий по сокращению численности организации (ст. 178 Трудового кодекса РФ) и др.

Одним из негативных последствий заключения гражданско-правового договора является отсутствие страхового стажа работника при установлении права на страховую пенсию по старости и расчете ее размера.

Кроме того, работая по гражданско-правовому договору, работник лишается права получить от Фонда социального страхования РФ пособие по временной нетрудоспособности.

Обращаем внимание: в случае заключения с работником гражданско-правового договора и недостигнутого соглашения с работодателем заключить трудовой договор после продолжительного времени работы, гражданин вправе обратиться в суд с заявлением об установлении факта трудовых отношений, а также внесении соответствующих записей в трудовую книжку о факте страхового стажа и необходимости уплаты страховых взносов за период работы.

В силу ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Верховный Суд РФ в Постановлении Пленума от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей -

физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» разъяснил следующее: принимая во внимание, что статья 15 Трудового кодекса РФ не допускает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения.

В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей (часть четвертая статьи 19.1 ТК РФ).

От договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя. Исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Если между сторонами заключен гражданско-правовой договор, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. При этом неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (часть третья статьи 19.1 ТК РФ).

С исковым заявлением о признании отношений трудовыми гражданин может обратиться в районный суд по адресу (месту жительства) работодателя, месту своего жительства либо месту исполнения трудового договора.

По данной категории исков истцы освобождаются от уплаты госпошлины и судебных расходов (ст. 333.36 НК РФ).