

Меры по легализации трудовых отношений

В процессе своей трудовой деятельности каждый работник может столкнуться с неформальной занятостью. Неформальная занятость и работа в теневой экономике, - это когда трудовые отношения между работодателем и работником не оформляются официально. То есть фактически работа осуществляется, но никаких документов, являющихся подтверждением статуса работника, нет.

Лучший способ избежать неформальной занятости – знать свои права. Прежде всего, именно работники должны быть заинтересованы в официальном трудоустройстве, письменном заключении трудового договора, в котором должны быть прописаны все условия работы, в том числе и размер заработной платы. Только при таких условиях сотрудник организации может рассчитывать на все гарантии, которые предоставляет трудовое законодательство, и быть уверенным в том, что не будет ущемлен в своих правах работодателем.

Мерами по легализации трудовых отношений, например, в случаях неоформления трудового договора или выплаты «серой» зарплаты могут являться, в частности, обращения непосредственно к работодателю, в трудовую инспекцию, прокуратуру, а также в суд.

Нередко при осуществлении трудовых функций работники сталкиваются с нарушением их трудовых прав. Например, когда при фактическом допуске к работе работодатель отказывается оформлять трудовой договор или вместо трудового договора оформляет гражданско-правовой, хотя заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается (ч. 4 ст. 11, ч. 2 ст. 15, ч. 3 ст. 16, абз. 2 ч. 1 ст. 21, ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Также распространенной является ситуация, когда работнику выплачивается «серая» зарплата. При этом, как правило, в трудовом договоре устанавливается размер зарплаты, равный минимальному размеру оплаты труда, а остальная часть денежных средств выплачивается наличными. Эта часть не учитывается при начислении отпускных и пособия по нетрудоспособности, с нее не уплачиваются налоги (абз. 5 ч. 1 ст. 21, абз. 6, 7 ч. 2 ст. 22, ст. 133 ТК РФ).

Рассмотрим некоторые меры, которые может предпринять гражданин, если работодатель не оформил с ним трудовой договор, а также если работнику выплачивается «серая» зарплата.

Обращение к работодателю.

В зависимости от ситуации обратитесь к работодателю с письменным заявлением о заключении с вами трудового договора и (или) о признании правоотношений трудовыми либо о необходимости внесения изменений в трудовой договор в части размера зарплаты.

Неоформление работодателем в письменной форме трудового договора в установленный срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора.

Обращение в прокуратуру и государственную инспекцию труда.

Вы можете направить жалобу в прокуратуру Новооскольского района (г. Новый Оскол, ул. Ленина, д.32А) и (или) в Государственную инспекцию труда в

Белгородской области (г. Белгород, ул. Николая Чумичова, д.124, телефон: (4722) 31–75–50, телефон «Горячей линии»: 89803910598.

Обращение в суд.

В целях легализации трудовых отношений вы вправе обратиться в суд. Для этого необходимо подготовить и подать исковое заявление. Если вы требуете установления факта трудовых отношений и (или) признания гражданско-правовых отношений трудовыми, в исковом заявлении также можно заявить требование об оформлении трудового договора и внесении записи в трудовую книжку, о направлении сведений о работнике в базы персонифицированного учета Фонда пенсионного и социального страхования РФ, налогового органа, выплате задолженности по заработной плате, отдельным надбавкам, доплатам, компенсацию морального вреда.

Дела по таким спорам рассматриваются районными судами по месту жительства работника, либо по адресу (месту жительства) работодателя или адресу филиала (представительства) организации-работодателя, либо по месту исполнения обязанностей по трудовому договору, если таковое в нем указано.

За подачу искового заявления госпошлина не уплачивается ([ст. 393 ТК РФ](#); [ст. 89 ГПК РФ](#); [пп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ](#)).

В исковом заявлении необходимо указать, в частности, информацию о том, в чем заключается нарушение ваших прав, обстоятельства, на которых вы основываете свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства ([ч. 2 ст. 131 ГПК РФ](#)).

К таким доказательствам, в частности, могут быть отнесены ([ст. 55 ГПК РФ](#); [Информация](#) Прокуратуры г. Москвы, 2020; [п. 17](#) Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022):

письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя, заполняемые или подписываемые работником); свидетельские показания; аудио- и видеозаписи.

Например, при предъявлении требования об установлении факта трудовых отношений либо о признании гражданско-правовых отношений трудовыми к иску следует приложить, в частности, документы, подтверждающие:

- факт допуска истца к работе и (или) факт заключения гражданско-правового договора;
- факт личного выполнения истцом определенной трудовой функции;
- факт допуска на территорию работодателя и (или) предоставления истцу рабочего места.

За консультацией также можно обратиться в отдел трудовых отношений и мониторинга показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления администрации Новооскольского городского округа по телефону: 8 (47233) 4-53-34

ЛЕГАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

