

- оплата по итогам выполненной работы;
- режим работы определяется самим исполнителем, отсутствует подчинение правилам внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие социальных гарантий (отпуск, выходное пособие, пособие по временной нетрудоспособности и т.д.);
- разрешение споров в порядке, предусмотренном гражданским законодательством.

**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

Обращаем Ваше внимание на то, что обращение за защитой нарушенных трудовых прав в части ненадлежащего оформления трудовых отношений необходимо подавать своевременно, в процессе осуществления трудовой деятельности.

***Уполномоченный по правам человека в Смоленской области***

**214000, г. Смоленск, ул. Дохтурова, д. 3,  
тел. (4812) 32-71-71**

**Официальный сайт:**

**<https://upolchel.admin-smolensk.ru>**

**адрес электронной почты:**

**[kapustin@admin-smolensk.ru](mailto:kapustin@admin-smolensk.ru)**

***Государственная инспекция труда в Смоленской области***

**214020, г. Смоленск, ул. Шевченко, д. 87,  
тел. (4812) 31-03-69,**

**Официальный сайт:**

**<https://git67.rostrud.gov.ru>**

**адрес электронной почты:**

**[Git67@rostrud.ru](mailto:Git67@rostrud.ru)**

**Уполномоченный по правам человека  
в Смоленской области**

**Государственная инспекция труда  
в Смоленской области**

**ПАМЯТКА**

***по защите трудовых прав,  
при ненадлежащем оформлении  
трудовых отношений***



**Смоленск  
2022**



В соответствии со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации под трудовыми отношениями понимаются 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 работнику работы) 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.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании **трудового договора** (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

Следует отметить, что трудовое законодательство (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации) предусматривает, что 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.

**Не заключение трудового договора для работника фактически делает его незащищенным при осуществлении им трудовой функции и «освобождает» работодателя от обязанностей, предусмотренных трудовым кодексом:**

- по обеспечению безопасных условий труда;
- по обеспечению оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- по обязательному социальному страхованию работников;
- по возмещению вреда, причиненного работнику в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- по выплате в полном размере причитающейся заработной платы в сроки, установленные законом и локальными актами (не менее двух раз в месяц);
- по предоставлению отпусков;
- по перечислению взносов в государственные фонды;
- по исполнению иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством

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.

Зачастую действия работодателя по не оформлению трудовых отношений приводят к тому, что работник осуществляет трудовую деятельность «не легально», что в дальнейшем может привести к «устному» увольнению такого работника, и выдачи ему работодателем трудовой книжки без записи о работе у данного работодателя, при этом без выплаты работнику заработной платы.

Таким образом работник попадает в ситуацию, когда для того чтобы обязать работодателя выплатить ему заработную плату путем обращения в контролирующий орган или в суд, сталкивается с тем, что **не может документально подтвердить факт работы у данного работодателя.**

Обращаем внимание на то, что начиная с 2022 года работодатель и работник, в силу ст. 22.1 Трудового кодекса Российской Федерации имеют возможность производить оформление трудовых отношений путем электронного документооборота. При этом электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России", либо информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями настоящего Кодекса, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений.

Особенности электронного документооборота разъяснены в статьях 22.2 и 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Для получения информации о возможности оформления трудовых отношений и дальнейшего взаимодействия с работодателем посредством электронного документооборота, необходимо обратиться к работодателю (потенциальному работодателю).**

Актуальным также является вопрос заключения с гражданами **гражданско-правовых договоров**, вместо трудового договора. В этой связи следует отметить основные отличия гражданско-правового договора от трудового договора:

- выполнение определенного задания;
- всегда срочный;