Как установить факт трудовых отношений?

В соответствии с положениями статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее– ТК РФ) под трудовым договором понимается соглашение между работодателем и работником, на основании которого работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК РФ).

Вступает он в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

Не оформленный в письменной форме трудовой договор 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, 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 (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Конституционный Суд Российской Федерации в своем определении от 19.05.2009 № 597-О-О, указал, что суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, устанавливают, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ.

Доказательством заключения между сторонами именно трудового договора, а не договора подряда, могут являться:
-свидетельские показания

-инструктаж на рабочем месте, выдача пропускных документов,
-стажировка,
-аттестация,
-проверка знаний,

-работа в составе коллектива,

-подчинение установленному трудовому распорядку,
- контроль работодателем деятельности и иное.

Отказ работодателя в оформлении трудового договора нарушает права работника на получение бесплатной медицинской помощи за счет страховых взносов, на учет стажа работы по специальности, а следовательно, права на получение пенсии, на социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на компенсацию морального вреда.

Споры по вопросу являлись ли отношения между сторонами именно трудовыми и обязании заключить трудовой договор рассматриваются судами по месту регистрации ответчика или месту исполнения трудовых обязанностей.

Заместитель прокурора

Медвенского района Н.В. Чаплыгина