Разъяснение трудовых отношений

Трудовой кодекс РФ устанавливает два возможных варианта возникновения трудовых отношений между работодателем и работником: на основании заключенного в установленном порядке между сторонами трудового договора либо на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Признание сложившихся отношений трудовыми осуществляется судом общей юрисдикции на основании искового заявления, поданного работником.

Надлежащим ответчиком по данной категории споров является лицо, с которым, по мнению истца, у него имелись трудовые отношения (то есть работодатель). Соответственно, при формулировании исковых требований следует ориентироваться на установленные законом обязанности работодателя по отношению к работнику (ст. 22 ТК РФ).

Поскольку сам факт наличия между сторонами трудовых отношений порождает множество взаимных прав и обязанностей, помимо основного требования о признании имевших место отношений трудовыми, можно также потребовать от ответчика исполнения ряда обязанностей работодателя – например, заключить с истцом письменный трудовой договор, внести в его трудовую книжку соответствующую запись о трудоустройстве и/или об увольнении, оплатить фактически отработанное истцом время, выплатить заработную плату за время вынужденного прогула и т.д.

Обращаем внимание, что на споры об установлении факта трудовых отношений не распространяется правило ст. 392 ТК РФ о трехмесячном сроке для подачи искового заявления по трудовому спору. Суд не может отказать в приеме иска, ссылаясь на эту норму, поскольку указанный специальный срок исковой давности исчисляется только с момента признания отношений трудовыми, тогда как на момент подачи иска они таковыми еще не признаны.

Подача исковых заявлений по рассматриваемой категории споров, как вытекающих из трудовых отношений, государственной пошлиной не облагается (п. 1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ).

Обязательный досудебный порядок разрешения споров об установлении факта трудовых отношений действующим законодательством не предусмотрен.

Для удовлетворения исковых требований необходимо представить суду доказательства того, что отношения истца и ответчика имеют признаки трудовых. Ориентироваться при этом следует на ст. ст. 15 и 56 ТК РФ, устанавливающие понятия трудовых отношений и трудового договора.

В частности, нужно доказать, что истец был фактически допущен ответчиком к выполнению трудовой функции, выполнял ее регулярно, подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка, однако в нарушение закона трудовой договор с ним заключен не был. При непредставлении или недостаточности таких доказательств в удовлетворении требования будет отказано.

Если в распоряжении истца имеются какие-либо документы, подписанные им и ответчиком, так или иначе подтверждающие наличие между ними трудовых отношений (например, приказ о направлении в командировку, лист ознакомления с локальными актами и т.д.), копию такого документа стоит приложить к иску. При этом следует помнить, что нередко суд отказывается признавать факт трудовых отношений на основании таких документов, если они содержат недостаточно информации об ответчике и не позволяют идентифицировать его. Так, желательно, чтобы в представляемых в суд документах, помимо наименования организации, были указаны ее организационно-правовая форма, местонахождение, имелась ее печать, подпись руководителя и т.д.

Доказательством наличия трудовых отношений также могут быть документы контролирующих органов, в которых истец фигурирует в качестве работника ответчика.

Если между истцом и ответчиком был заключен договор подряда, который истец требует признать трудовым, в исковом заявлении целесообразно указать на критерии отличия двух договоров. Во-первых, цель договора подряда – получение конкретного результата, а не выполнение работы как таковой. Во-вторых, подрядчик остается самостоятельным хозяйствующим субъектом и действует на свой риск. По трудовому договору работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию, включается в состав персонала, подчиняется режиму труда, установленному у работодателя, работает под контролем и руководством работодателя, не несет риска, связанного с трудом.

Если в качестве доказательств по делу планируется представить суду сведения, размещенные в сети Интернет (например, на сайте, в электронной переписке), желательно удостоверить такие сведения нотариально. Причем сделать это следует еще до подачи иска.

Прокуратура

Ширинского района