



## Об ответственности за уклонение от заключения трудового договора

В соответствии с положениями ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Также трудовые отношения могут возникнуть на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. 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.

Таким образом, право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, а также соответствующая обязанность работодателя возникают в случае наличия между ними трудовых отношений.

Часто, работодателями нарушаются права работников, трудоустроенных без заключения трудового договора, в том числе на оплату труда.

В случае, если между работником и работодателем фактически имелись трудовые отношения без оформления трудового договора, однако заработная плата не выплачена, либо выплачена не в полном объеме, работник вправе установить факт наличия трудовых отношений, обязать работодателя выплатить задолженность по заработной плате, а также требовать выплаты работодателем денежной компенсации, установленной ст. 236 ТК РФ за нарушение сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в судебном порядке, обратившись с соответствующим заявлением в суд общей юрисдикции, при этом, предоставив суду доказательства, подтверждающие выполнение работником трудовых функций.

За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем для работодателя предусмотрена административная ответственность по части 4 статьи 5.27 КоАП РФ с назначением административного штрафа для должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; для индивидуальных предпринимателей – от 5 000 до 10 000 рублей; для организаций - от 50 000 до 100 000 рублей.