

Красноярская транспортная прокуратура разъясняет:

О порядке заключения трудового договора

Статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, 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.

Положения ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают, что одним из оснований возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является фактическое допущение 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. 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии с ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, не оформленный в письменной форме, 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 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Невыполнение указанной обязанности, а именно уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет административную ответственность по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

Совершение данного правонарушения влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей; на юридических лиц - от 50 тысяч до 100 тысяч рублей.

Источник: Красноярская транспортная прокуратура