**Работа без трудового договора**

В последнее время в Государственную инспекцию труда участились случаи обращения граждан с жалобами на нарушения трудового законодательства, которые в той или иной степени связаны с работой без оформления трудового договора.
Хуже всего то, что случаев работы без заключения трудового договора очень много. И до какого-то определенного момента эта ситуация устраивает всех – как работников, так и работодателей. Вот только от негативных последствий такой работы никто не застрахован.
Это действительно серьёзная проблема. И не только потому, что государство не получает соответствующие налоги, а работнику не производятся отчисления в пенсионный фонд, тем самым обрекая его на необеспеченную старость. Об этом много говорится по телевидению и в печати. Но, видимо, для многих старость представляется в необозримом будущем, и наверстать упущенное ещё будет время. Поэтому работа без трудового договора особо никого не пугает, и многие на это соглашаются.
Однако существуют еще и другие проблемы, которые подстерегают работников, согласившихся на такую работу.
В большинстве своем это связано с невыплатой заработной платы. К сожалению, у нас довольно много предпринимателей, которые приняв работника и не заключив с ним трудовой договор, через какое-то время объявляют ему, что он уволен, и предприниматель в его услугах больше не нуждается. Причина может быть любой, и не обязательно обоснованной. Заработная плата при этом в большинстве случаев не выплачивается в основном под предлогом, что в кассе нет денег, и как только они появятся, то предприниматель обязательно сразу же рассчитается. Однако, этот счастливый момент не наступает ни на следующий день, ни через неделю, ни через месяц. На телефонные звонки предприниматель сначала просит подождать, затем начинает отвечать уклончиво, а затем перестаёт отвечать вовсе. Также могут быть ответы, что работник нанес ущерб больше, чем заработал, поэтому о зарплате не может быть и речи. Причем, это далеко не полный список причин отказа выплаты заработной платы, указанными примерами он не ограничен и имеет множество вариантов.
Обращаться за помощью в контролирующие органы в этих случаях довольно проблематично, поскольку практически невозможно доказать какую именно сумму вам должен ваш бывший работодатель из-за отсутствия каких-либо подтверждающих документов. К тому же при попытках государственных инспекторов выяснить ситуацию, в большинстве случаев предприниматели отвечают, что данный работник у них никогда не работал, и вообще, эту фамилию они в первый раз слышат. Поэтому в таких ситуациях выход остается только один – это обращаться в суд об установлении факта наличия трудовых отношений и выплаты причитающейся заработной платы с привлечением свидетелей, которые могли бы подтвердить факт работы у данного предпринимателя.
Существуют и другие, более существенные проблемы, связанные с работой без трудового договора.
Молодой человек по объявлению в газете по телефону договорился о работе в одной из строительных фирм. Без оформления трудового договора опять же по телефону был направлен на строительный объект, адреса которого он в настоящее время не помнит. В первый же день работы упал с крыши и попал в больницу. Травма оказалась серьёзной, и в последствии молодой человек был переведен в больницу во Владивосток. Лечение затягивается и требует дополнительных расходов. Представитель фирмы один раз появился у пострадавшего, пообещав оказать ему посильную помощь в лечении, но кроме обещаний дальше дело так и не пошло. Вскоре телефон этого представителя отвечать перестал. В настоящее время претензии предъявлять не к кому. Фирма, в которой работал пострадавший, не существует и нигде не зарегистрирована. Представитель фирмы на телефонные звонки не отвечает.
Иногда за нежелание заключать с работником трудовой договор приходится расплачиваться и самим работодателям. Специалисты высокого уровня работать без трудового договора не будут. Те же, кто соглашается работать на таких условиях, не всегда имеют соответствующее образование, квалификацию и подготовку. Имеет место бесконтрольность, растрата, воровство, порча имущества работодателя. Работник же в этом случае как обычно пропадает. А зачастую, чтобы ещё больше навредить своему бывшему работодателю, пишет на него заявление в прокуратуру, Государственную инспекцию труда в Приморском крае, Губернатору края, Президенту Российской Федерации. В этой ситуации претензии к бывшему работнику предъявить также бывает не просто, поскольку отношения между работником и работодателем оформлены не были, а значит, ответственности никто и ни за что не несет. Примеров тому привести можно много.
В Раковке в пекарне молодые девушки пекли пироги без оформления трудовых договоров и прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Но как только индивидуальный предприниматель, хозяин пекарни, узнавал, что девушки собираются уходить в декретный отпуск, он их сразу же выгонял с работы без выплаты заработной платы, не говоря уже об оплате декретного отпуска. Причем героем он был только по отношению к женщинам. От контролирующих органов он прятался и всячески скрывался. Оставил даже квартиру, в которой проживал ранее, лишь бы его не нашли. Девушкам же пришлось обращаться в суд, чтобы этот предприниматель оформил с ними трудовые отношения и выплатил все причитающиеся им пособия.
В Михайловке хозяйка стоп-лайна на одной из автобусных остановок приняла на работу в качестве продавца молодую девушку без заключения трудового договора. Через несколько дней хозяйка обратила внимание, что за смену кофе расходуется больше, чем зарабатывается прибыль. Попытка разобраться в экономическом просчете закончилась руганью и скандалом. На прощанье девушка забрала вырученные за смену деньги, а все кофе высыпала на пол. На следующий день девушка написала заявление в полицию о незаконной предпринимательской деятельности хозяйки стоп-лайна, не заключении трудового договора, неоформлении трудовой книжки и невыплате причитающейся заработной платы. При этом размер заработной платы она увеличила в два раза от договорного. Не дожидаясь окончания всей этой заварухи девушка с любимым молодым человеком уехала за пределы Приморского края. А хозяйке помимо нервного стресса, хождения по государственным контролирующим органам, пришлось заплатить ещё и штрафы.
Хочется обратить внимание на тот факт, что при приеме на работу продавцом продовольственных товаров девушка не проходила обязательный предварительный при приеме на работу медицинский осмотр. А это означает, что хозяйка стоп-лайна экономя свои деньги, ставила под угрозу здоровье всех желающих перекусить в ожидании автобуса. А здесь уже есть над чем задуматься. И причем не только тем, кто любит заглянуть на ходу в стоп-лайны.
В Уссурийске хозяйка авторемонтной мастерской приняла на работу слесарем по ремонту автомобилей одного из своих знакомых. Конфликтная ситуация между работником и хозяйкой мастерской возникла когда один из клиентов после ремонта предъявил претензии на некачественный ремонт своего автомобиля. Ночью слесарь вывез из мастерской весь инструмент, какой только можно было вывезти. После чего написал в прокуратуру на хозяйку мастерской заявление о незаконной предпринимательской деятельности, неуплате налогов, обмане клиентов и работников, незаключении трудового договора, невыплате заработной платы. И для полного комплекта подал заявление на неё в суд. После проверок хозяйке мастерской пришлось заплатить штрафы, прекратить свою предпринимательскую деятельность и ещё долго защищать свои интересы в суде.
Поэтому предприниматели должны понимать, что доверять материальные ценности человеку без оформления соответствующих документов довольно рискованно.
Некоторые работодатели не оформляют трудовые отношения прикрываясь таким понятием как «Стажировка», совершенно не зная значения этого слова. Принимают работника без оформления на работу, объясняя, что работник не работает, а проходит стажировку от одного до трех месяцев, после чего будет принято решение возьмут его на работу или нет. Причем, иногда за время стажировки заработная плата также может не выплачиваться.
В трудовом законодательствепонятие «Стажировка» предусмотрено статьями 212 и 225 Трудового кодекса РФ, а также Межгосударственным стандартом «Организация обучения безопасности труда» и подразумевает форму обучения по охране труда после того как будет заключен трудовой договор и проведен первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте. Стажировка должна проводиться в течение первых 2-14 смен (в зависимости от характера работы, квалификации работника) под руководством лиц, назначенных приказом работодателя.
У нас предприниматели под словом «Стажировка» подразумевают испытательный срок. Однако испытательный срок так же предусмотрен трудовым законодательством. Условие об испытании работника устанавливается при заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе и оговаривается трудовым договором. Порядок установления испытания и увольнения при неудовлетворительном результате испытания определен статьями 70 и 71 Трудового кодекса РФ.
Хочется обратить внимание работодателей, что государство проблеме привлечения работников к работе без заключения трудового договорастало уделять особое внимание.Так с 01 января 2015 года вступили в силу дополнения в статью 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, согласно которым уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей. При этом должностное и юридическое лицо за одно и то же правонарушение могут привлекаться к административной ответственности одновременно. Тут тоже есть над чем задуматься нашим предпринимателям.
В основном о фактах нарушения требований трудового законодательства и, в частности, о работе без трудового договора мы узнаем из заявлений работников. Заявления эти появляются, как правило, после возникновения каких-либо конфликтных ситуаций между работником и работодателем и,в основном, в отместку работодателю. Причем эта ситуация может возникнуть не обязательно по вине работодателя. С большим успехом конфликтную ситуацию может спровоцировать и сам работник, например, появиться на работе в нетрезвом состоянии или вообще прогулять несколько дней после хорошего праздника души.
В своих заявлениях работники всегда обвиняют в не заключении с ними трудового договора работодателей. При этом совершенно забывают, чтои они виновны ничуть не меньше. Поскольку трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию.Заключается трудовой договор в письменной форме. И, если у вас на руках нет этого документа (трудового договора), то трудовой договор считается не заключенным, и это означает, что вы ни о чем не договорились. А если вы ни о чем не договорились, то почему вы приступили к работе?
Получается парадоксальная ситуация: нарушив закон изначально и продолжая работать на незаконных условиях, в случае возникновения ситуации, когда работник считает, что с ним поступили незаконно, он начинает искать закон, требует, чтобы теперь с ним поступили по закону, а работодателя по закону наказали.Но как поступить законно в незаконной ситуации? Желание отомстить за нанесенные обиды бывает очень велико. Работник начинает писать во все инстанции, что работодатель, у которого он ранее работал, занимается незаконной предпринимательской деятельностью. При этом совершенно забывая, что и он сам является таким же нарушителем. Ведьсогласившись работать без оформления трудового договора работник уже нарушил закон. Получая от работодателя заработную плату, работник не платил государству никаких налогов. А это тоже является нарушением закона.
Соглашаясь работать без трудового договора необходимо понимать, что вы никому не сможете доказать, что вас стали заставлять делать работу, о которой вы не договаривались, что вам заплатили 5 тысяч рублей вместо обещанных 50 тысяч. И вся ваша работа без соответствующего оформления – это риск, за который придется платить и нервами, и здоровьем, и своим благополучием. Не приступайте к работе пока не получите на руки один экземпляр трудового договора и не ознакомитесь с его условиями. Соблюдайте закон и требуйте, чтобы его соблюдали другие. Уверен, что проблем у всех тогда будет меньше.

Главный государственный инспектор труда Государственной инспекции труда в Приморском крае О.В.Колосов