Вопрос: что делать если работодатель отказывает в оформлении трудового договора?

Отвечает прокурор Рыльского района Лукин О.С.:

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

В данном случае в суд можно обратиться с требованием о признании трудовыми отношений, возникших на основании фактического допущения работника к работе, а также об обязании ответчика заключить трудовой договор, внести записи о периодах работы в трудовую книжку, направить сведения о работнике в базы персонифицированного учета Пенсионного фонда, налогового органа, выплатить задолженность по заработной плате, отдельным надбавкам, доплатам, компенсацию морального вреда.

При разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.

К таким доказательствам, в частности, могут быть отнесены:

- письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда) и т.д.;

- свидетельские показания;

- аудио- и видеозаписи и другие.

Следует иметь ввиду, что 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. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.