

40-22-2018
4.10.2018

Правовые основы рассмотрения судом дел об установлении факта 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.

- | | |
|--|--|
| <p>4. Истец снялся с учета в центре занятости в связи с трудоустройством</p> <p>5. Данные об истце как о сотруднике имеются на официальном сайте работодателя</p> <p>6. В штатном расписании ответчика присутствует должность, которую занимал истец</p> <p>7. Истцу выплачивалась заработная плата (возмещались командировочные расходы и т.д.)</p> <p>8. Работодатель производил отчисления страховых взносов за истца как за своего работника</p> | <ul style="list-style-type: none"> • и ответчиком • Ответ центра занятости на запрос о нахождении истца на учете в качестве безработного, подтверждающий его снятие с учета • Нотариально удостоверенный протокол осмотра интернет-сайта ответчика • Штатное расписание ответчика • Расчетные ведомости • Справки о неначислении пособий • Листки временной нетрудоспособности • Платежные поручения • Выписка из индивидуального лицевого счета застрахованного лица из пенсионных органов |
|--|--|

И.о. прокурора района
советник юстиции



С.А. Степанов