



КАЧКИН И ПАРТНЕРЫ

Ольга Дученко*Старший юрист корпоративной и арбитражной практики АБ «Качкин и Партнеры»*

Профсоюзы предложили новый механизм для борьбы с теневой занятостью. Хотят предоставить сотрудникам возможность легализовать трудовые договоры через Госуслуги в одностороннем порядке.

Федерация Независимых Профсоюзов России (ФНПР) считает необходимым создать упрощенный механизм заключения трудовых договоров. Он будет заключаться в следующем:

1. Работник, фактически допущенный к трудовой деятельности, направит уведомление о факте заключения трудового договора без письменного оформления в заинтересованные госорганы — Роструду, федеральной налоговой службе и государственным внебюджетным фондам. Уведомление предлагается формировать и направлять через Госуслуги и платформы «Работа в России». С этого момента, по умолчанию, трудовой договор будет считаться фактически заключенным на неопределенный срок.
2. Органы федеральной инспекции труда на основании уведомления проинформируют работодателя о регистрации факта трудовых отношений без письменного оформления трудового договора, предложат завершить оформление с помощью платформы «Работа в России».
3. Для работодателей, которые уклоняются от завершения оформления трудовых отношений, объявляется предостережение и предлагается принять меры по обеспечению соблюдения обязательных требований. Если работодатель не согласен с решением Роструда о регистрации факта возникновения трудовых отношений, то он может обратиться в суд.

Подробнее с предложениями можно ознакомиться на официальном сайте ФНПР[1].

На мой взгляд, подобные нововведения, если они будут реализованы, крайне негативно скажутся на бизнесе, увеличат на него нагрузку и создадут неблагоприятную почву для злоупотреблений со стороны недобросовестных работников.

Напомню, что уже сейчас в законодательстве предусмотрен вполне эффективный механизм защиты работников, с которыми не заключен трудовой договор.

Во-первых, установлено, что трудовые отношения возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ч. 3 ст. 16 ТК РФ).

Если работодатель вместо трудового договора заключил с работником гражданско-правовой договор (обычно подряда или возмездного оказания услуг), то отношения могут быть признаны трудовыми. При этом все неустрашимые сомнения при рассмотрении подобных споров судом толкуются в пользу наличия трудовых отношений (ст. 19.1 ТК РФ).

Во-вторых, работодатель может быть привлечен к административной ответственности за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, а также за заключение гражданско-правового договора вместо трудового (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ).

Как правило, споры об установлении факта трудовых отношений являются непростыми и достаточно длительными. Суды выясняют, есть ли признаки трудовых отношений: например, личное выполнение работы по определенной должности, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, получение зарплаты и т.д. Доказательства по делу тщательно оцениваются. В ходе рассмотрения подобных дел возникает не мало неоднозначных вопросов (в частности, как определить размер зарплаты работника, если выплаты производились «в конверте»). Иными словами, есть ли трудовые отношения

или же стороны работали в рамках гражданско-правовых отношений либо вообще не работали нужно разбираться. Представляется правильным, если это будет делать суд, оценивая все обстоятельства.

ФНПР же предлагает, чтобы наличие трудовых отношений презюмировалось. Именно работодатель должен будет отслеживать решения Роструда о регистрации факта возникновения трудовых отношений и оспаривать их, даже если поступившие от работника сведения не будут соответствовать действительности.

Возможно, механизм легализации трудовых договоров и стоит упростить, но не столь радикально, как предлагают профсоюзы.

**Эксперт готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.
Ждем запросы их на адрес: 7447273@bk.ru**