

«Трудовые отношения не утаишь»

В настоящее время многие организации активно используют различные виды гражданско-правовых договоров с физическими лицами.

При заключении гражданско-правовых договоров работодатель «освобождает» себя от обязанностей, которые возложены на него нормами трудового законодательства, а именно: предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуска по беременности и родам, оплачивать периоды временной нетрудоспособности, обеспечивать выполнение требований по охране труда, соблюдать нормы о расторжении трудового договора и т. д.

В целях урегулирования данного вопроса в Трудовом кодексе РФ появилась новая статья 19.1 «Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями», указывающая, что признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору.

В случае спора о признании отношений трудовыми все неустранимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

За уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, наступает административная ответственность для индивидуальных предпринимателей в виде штрафа от пяти до десяти тысяч рублей, для юридических лиц - от пятидесяти до ста тысяч рублей.

Данные нормы об административной ответственности вступают в силу с 1 января 2015 года.

Заместитель прокурора



С.Г.Игошин