

Информация по теме: «Соблюдение работодателем трудового законодательства при приеме гражданина на работу. Трудовой или гражданско-правовой договор».

Согласно статье 8 ГК РФ гражданские права и обязанности возникают из оснований, предусмотренных законом и иными правовыми актами, а также из действий граждан и юридических лиц, которые хотя и не предусмотрены законом или такими актами, но в силу общих начал и смысла гражданского законодательства порождают гражданские права и обязанности. В соответствии с этим гражданские права и обязанности возникают, в том числе из договоров и иных сделок, предусмотренных законом, а также из договоров и иных сделок, хотя и не предусмотренных законом, но не противоречащих ему.

По требованиям статей 9,11 ГК РФ граждане и юридические лица по своему усмотрению осуществляют принадлежащие им гражданские права. Защиту нарушенных или оспоренных гражданских прав осуществляет суд, арбитражный суд или третейский суд (далее - суд) в соответствии с их компетенцией.

В силу требований статьи 15 ТК РФ трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством.

В соответствии со статьей 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, а также фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Согласно статье 56 ТК РФ под трудовым договором следует понимать соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Отличительными признаками трудового договора являются прием на работу по личному заявлению, издание приказа (распоряжения) работодателя, в котором указывается профессия или должность, размер заработной платы, дата начала работы и др., а также внесение записи о работе в трудовую книжку; порядок и форма оплаты труда, зачисление

работника по определенной должности и профессии в штат работников в соответствии со штатным расписанием. Кроме того, характерным признаком трудового договора служит также установление для работающих четких правил внутреннего трудового распорядка и обеспечение работодателем предусмотренных законодательством условий труда.

По гражданско-правовому договору, в отличие от трудового, исполняется индивидуально-конкретное задание (поручение, заказ и др.).

В силу статьи 11 ТК РФ трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.

Согласно пункту 1 статьи 420 ГК РФ договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Граждане и юридические лица свободны в заключении договора (статья 421 ГК РФ). Понуждение к заключению договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключить договор предусмотрена настоящим Кодексом, законом или добровольно принятым обязательством. Стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами. Условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами (статья 422 ГК РФ).

По требованиям пункта 1 статьи 432 ГК РФ договор считается заключенным, если между сторонами, в требуемой в подлежащих случаях форме, достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора.

Работающие по гражданско-правовым договорам самостоятельно определяют приемы и способы выполнения работы.

Защиту нарушенных или оспоренных гражданских прав согласно статье 11 ГК РФ и статье 3 ГПК РФ осуществляет суд.

В соответствии со статьями 264, 265 ГПК РФ факты, от которых зависит возникновение, изменение, прекращение личных или имущественных прав граждан устанавливаются судом.

Суд устанавливает факты, имеющие юридическое значение, при невозможности получения заявителем в ином порядке надлежащих документов, удостоверяющих эти факты.

На основании статьи 266 ГПК РФ заявление об установлении факта, имеющего юридическое значение, подается в суд по месту жительства заявителя.

На основании статьи 23 ГПК РФ споры, возникшие по имущественным спорам при цене иска до 100 000 рублей, рассматриваются мировыми судьями, свыше данной суммы – районными судами.

В силу статьи 381 ТК РФ неурегулированные разногласия между работодателем и работником относятся к индивидуальному трудовому спору.

В силу статьи 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со

дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены судом.

Иски о защите нарушенных трудовых прав в силу статьи 24 ГПК РФ подсудны судам общей юрисдикции.

По требованиям статьи 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований. При отсутствии документального подтверждения трудовых отношений с организацией доказательствами факта допуска к работе и исполнения трудовых обязанностей могут являться показания свидетелей.