 НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

 И COVID-19

В современных условиях в период принимаемых мер по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) последствия неформальной занятости встали перед гражданами еще более остро.

Почему же последствия неформальной занятости стали намного серьезнее?

Неофициально трудоустроенный работник, остается полностью незащищенным во взаимоотношениях с работодателем.

Чтобы отстоять и защитить свои трудовые права, требуется доказать факт трудовых отношений, сделать это можно только в судебном порядке, при наличии свидетельских показаний. Однако далеко не всегда другие работники организации согласятся дать показания в пользу неоформленного официально коллеги в суде против своего работодателя.

Поэтому в жестких условиях, когда работодатели зачастую вынуждены сокращать количество рабочих мест, граждане, фактически осуществлявшие те или иные виды деятельности и не состоявшие
ни в трудовых, ни в гражданско-правовых отношениях с работодателем,
а также не имевшие статуса предпринимателя, оказались в группе риска из-за отсутствия источников дохода.

Под удар попали малые и средние предприятия, в основном сферы обслуживания, которой коснулись основные запреты.

Очень сильно пострадал неформальный сектор экономики,
а именно те самые граждане, работающие «по устному найму». Здесь
у работодателей нет никаких ограничений на то, чтобы уволить работника, в данном случае – по причине коронавируса.

В результате граждане остаются без поддержки государства, которая предусмотрена для работающего населения. В том числе, работник, оставшийся без работы, но не способный подтвердить факт формального увольнения, может получать лишь минимальное пособие по безработице, которое составляет 1500 рублей в месяц.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации:

- каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав;

- запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора;

- по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа
в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней
со дня предъявления такого требования;

- отказ в заключении трудового договора может быть обжалован
в суд.

Призываем вас защитить себя и обязательно оформлять трудовой договор!!!

Если вы считаете, что подверглись дискриминации в сфере труда, обращайтесь в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Также если считаете, что работодателем в отношении Вас было нарушено трудовое законодательство, Вам необходимо обратиться
в Государственную инспекцию труда в Ленинградской области:

адрес: 192012, Санкт-Петербург, пр-т Обуховской обороны, д. 112, корп. 2, лит. И;

телефон: (812) 612-70-34; адрес электронной почты git47@rostrud.ru

