**Установление факта трудовых отношений**

В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме в течение трех рабочих дней с того дня, когда фактически допустил работника к исполнению служебных обязанностей (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Зачастую граждане соглашаются трудоустраиваться без оформления трудовых отношений или не отслеживают надлежащее их оформление. Работник фактически допущен к работе, но трудовой договор с ним не подписан, приказ о приеме на работу не издан, то есть письменные доказательства, свидетельствующие о наличии трудовых правоотношений, отсутствуют.

В таких ситуациях следует руководствоваться положениями статей 16, 67, 67.1 и 68 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым трудовые отношения между работником и работодателем считаются установленными, если работник фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

При указанных обстоятельствах договор считается заключенным.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. А если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми, если иное не установлено судом.

Если работодатель игнорирует или уклоняется от требования работника, следует собрать доказательства наличия трудовых отношений с работодателем для защиты своих прав, после чего необходимо обратиться в прокуратуру, трудовую инспекцию и (или) в суд.

Для признания факта трудовых отношений при отсутствии заключенного трудового договора (или его подмены гражданско-правовым договором) учитываются следующее документы и обстоятельства:

- письменные задания, копии отчетов о работе, пропуск на предприятие (организацию), униформа с эмблемой организации, доступ к электронной почте предприятия, фотографии, проездные документы, записи видеокамер, подтверждающие осуществление трудовой деятельности и т.д.;

- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, определенному режиму;

- пояснения свидетелей, в том числе сотрудников, официально трудоустроенных у работодателя, которые подтверждают выполнение работником трудовой функции;

- оплата выполненной работы ежемесячно и без подписания акта выполненных работ.

Если у работника нет письменного трудового договора, приказа о приеме на работу, иных документов, из которых суд может сделать вывод о размере заработной платы работника, в этом случае суды, установив наличие фактических трудовых отношений, взыскивают с работодателя заработную плату за фактически отработанное время, исходя из минимального размера оплаты труда, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации с учетом районного коэффициента.

Наряду с этим истец вправе заявить требования о внесении записи в трудовую книжку, выплате взносов обязательного пенсионного и медицинского страхования, налога в бюджет по месту учета налогового агента, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

Исходя из обстоятельств дела, степени понесенных истцом нравственных страданий, принимая во внимание, что его право на получение заработной платы нарушено, суд может взыскать с ответчика компенсацию морального вреда (статья 237 Трудового кодекса Российской Федерации).

Помощник прокурора района О.С.Обухова