***Прокуратура Заларинского района***

******

**Последствия трудоустройства без оформления трудового договора**

В соответствии с положениями ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Согласно ч.ч. 1, 2 ст. 67 ТК РФ 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.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это [представителя](consultantplus://offline/ref=EEEC64265E1918E083F1594D5BC9D69D6FF478B0D523B6557E5CCF82D9CB7321C601C24ABCE1378Do0QDL). 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.

Таким образом, право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, а также соответствующая обязанность работодателя возникают в случае наличия между ними трудовых отношений.

Зачастую, работодателями нарушаются права работников, трудоустроенных без заключения трудового договора, в том числе на оплату труда.

В случае, если между работником и работодателем фактически имелись трудовые отношения без оформления трудового договора, однако заработная плата не выплачена, либо выплачена не в полном объеме, работник вправе установить факт наличия трудовых отношений, обязать работодателя выплатить задолженность по заработной плате, а также требовать выплаты работодателем денежной компенсации, установленной ст. 236 ТК РФ за нарушение сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в судебном порядке, обратившись с соответствующим заявлением в суд общей юрисдикции, при этом, предоставив суду доказательства, подтверждающие выполнение работником трудовых функций (показания свидетелей, письменные материалы и т.д.).

Также частью 4 статьи 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации установлена административная ответственность работодателя за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Санкция данной статьи устанавливает наказание в виде административного штрафа для должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей;

для индивидуальных предпринимателей – от 5 000 до 10 000 рублей;

для организаций - от 50 000 до 100 000 рублей.

Кроме того, при нарушении работодателем трудового законодательства работник вправе обратиться с заявлением в Государственную инспекцию труда - орган, специально уполномоченный на осуществление государственного надзора за исполнением трудового законодательства, либо в прокуратуру.