**Трудовые отношения: стоит ли оформлять?**

В последнее время работодатели все чаще и чаще принимают на работу граждан - работников без оформления документов о приеме на работу. Мотивация работодателя, как правило, следующая: если работник меня не устроил то, и нет смысла оформлять договор, так мне проще с работником расстаться. Работодатели думают, если работник официально не трудоустроен, значит, он и не работает, следовательно, за него не нужно перечислять обязательные платежи, а главное - его проще уволить.

Данные действия не только противозаконны, но и нарушают права работника, не защищая при этом работодателя в случае возникновения трудового спора.

В тоже время интересы работника принятого на работу без оформления трудового договора, защищены действующим трудовым законодательством, которое трактует данную ситуацию следующим образом.

Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к выполнению работы, с ведома или по поручению работодателя, в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Также, согласно ст. 67 Трудового кодекса РФ трудовой договор не оформленный в письменном виде, считается заключенным, если работник с ведома работодателя приступил к выполнению работы.

Следовательно, фактическое допущение работника к работе свидетельствует о том, что между работником и работодателем возникли трудовые отношения, основанные на факте допуска работника к работе.

Такие трудовые отношения, как правило, носят бессрочный характер, поскольку срок трудового договора не может быть оговорен в письменном виде при отсутствии письменного трудового договора.

Таким образом, трудовые отношения, основанные на фактическом допущении работника к трудовой деятельности, не могут содержать существенных условий (данные условия не могут быть записаны), которые надлежит отразить в письменном трудовом договоре.

Изложенное несет опасность, как для работника, так и для работодателя, поскольку в данной ситуации обе стороны не обладают существенной для них информацией о сроке заключения договора, размере оплаты труда, рабочем времени, месте работы, обязанностях и правах сторон и др.

На практике так же встречаются случаи, когда предприниматели подменяют трудовые договоры с работником гражданско-правовыми, такими как договор подряда, договор оказания услуг, пытаясь таким образом скрыть факт трудовых отношений. Это так же не является законным.

Суд при рассмотрении трудовых споров, установив факт трудовых отношений, руководствуясь ст. 11 Трудового кодекса РФ все равно применяет к таким отношениям нормы трудового права РФ.

Действия работодателя, связанные с не оформлением трудовых отношений с работником, с юридической стороны противозаконны и не защищают его интересов.

Все разговоры о невозможности доказать факт трудовых отношений в суде - иллюзия работодателя, так как доказать этот факт работнику, если это нужно, - возможно.

Вместе с этим, у такого работодателя, в случае рассмотрения трудового спора судом, не будет возможности доказать допущение нарушений работником, если таковые имелись.

Таким образом, отсутствие трудовых отношений, оформленных в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, может повлечь для работодателя неблагоприятные правовые последствия в виде административного наказания, судебного разбирательства в гражданском порядке.

Каждому работодателю необходимо твердо усвоить, что трудовой договор, а так же любые иные документы, регулирующие трудовую деятельность у индивидуального предпринимателя либо юридического лица, оформленные в соответствии с трудовым законодательством РФ - это надежные правовые гарантии для него самого, доказательства законопослушности, законности действий, требований при реализации трудовых отношений, а кроме того, веские доказательства при рассмотрении трудового спора в суде.

Работникам, которые по требованию работодателя приступили к работе без трудового договора, необходимо разъяснить следующее:

- трудовые отношения в данном случае возникают, однако это будет необходимо доказывать в суде, а суд не всегда может встать на сторону работника;

- на данные отношения распространяется требования трудового законодательства РФ и эти отношения подлежат защите интересов работника трудовой инспекцией, прокуратурой, судом, причем именно работник будет должен доказать факт наличия трудовых отношений и нарушений его прав работодателем;

- работнику будет сложно доказать размер заработной платы предложенный работодателем в момент трудоустройства, суд при разрешении такого вопроса в праве руководствоваться размером минимальной заработной платы;

- в результате работы без оформления трудовых отношений, у работника могут возникнуть сложности связанные с получением пенсии, реализацией иных социальных гарантий.

Действительно, Трудовой кодекс РФ защищает права работника, однако и сам работник должен заботиться о защите своих прав при трудоустройстве.

В связи с этим управление экономического развития администрации муниципального образования Киреевский район рекомендует каждому работнику перед началом работы (трудовых отношений) потребовать от работодателя заключить трудовой договор в письменном виде с указанием размера заработной платы, рабочего времени, места и условий работы, способа разрешения споров, а так же иных существенных особенностей конкретной трудовой деятельности.

Изложенное позволит работнику получить полную и достоверную информацию об особенностях трудовой деятельности у данного работодателя. Иными словами, все существенные условия трудового договора будут юридически согласованы сторонами.

Подводя итог, хочется сделать вывод о том, что трудовой договор необходимо оформлять в письменном виде.

*Отдел экономического развития*

*администрации муниципального образования Киревский район*