**Работа без оформления трудового договора**

Последствия работы без трудового договора зачастую крайне печальны для работника, поскольку трудовой договор являет собой документ, подтверждающий факт его работы, размер зарплаты, а также его прямые обязанности.

Часто работодатели не заключают трудовых договоров на испытательном сроке, а затем расстаются с работником, не выплачивая зарплату и аргументируя это тем, что он не соответствует занимаемой должности. Не имея на руках документов о работе, не с чем идти в трудовую инспекцию или в суд. Поэтому, если официального оформления на работу не произошло, это должно насторожить уже в первую трудовую неделю.

**Минусы неофициальной работы**

* увольнение без соблюдения процедуры, которая предусмотрена Трудовым кодексом (ТК РФ).

Для доказательства незаконного увольнения потребуется сначала доказать непосредственно факт трудовых отношений и заключения трудового договора. В соответствии со [ст. 67 ТК РФ](http://trudinspection.ru/st/g11/st67/), в случае, если трудовой договор в письменной форме не оформлен, однако работник приступает к обязанностям с ведома работодателя и по его поручению, договор принято считать заключенным. Его обязаны оформить в течение трёх рабочих дней. Поэтому, если договор не оформили, тогда при споре о заработной плате или об увольнении придётся доказывать факт допущения к работе в суде. Вместе с тем, нужно будет доказать, что договор именно трудовой, а не гражданско-правовой (к примеру, договор подряда). Без документов сделать это очень сложно;

* отсутствие социальных гарантий.

Взносы в ФСС и Пенсионный фонд не перечисляются, что грозит работнику неоплаченным больничным, а девушкам, которые могут отправиться в отпуск в связи с беременностью и родами – отсутствием декретных выплат. Кроме того, при увольнении можно не надеяться на компенсацию за неиспользованный отпуск или выходное пособие по сокращению.

**Если работодатель не оформляет трудовой договор**

Существует два варианта выхода из сложившейся ситуации:

1. Уйти из организации,
2. Собрать пакет документов, которые могут понадобиться при решении спора в суде:
	* копию приказа о приёме на работу. Работодатель обязан по требованию работника выдать ему заверенную должным образом копию вышеуказанного приказа. Подобное требование лучше предъявить письменно - в виде заявления в свободной форме, ссылаясь на ч. 2 [ст. 68 ТК РФ](http://trudinspection.ru/st/g11/st68/) и просьбой предоставить документацию, которая связана с трудовой деятельностью.
	* копию трудовой книжки с записью о зачислении.
	* копии любых документов, в которых фигурирует фамилия и должность работника: приказа, распоряжения, командировочных.

Работник имеет право требовать как приказ о приёме на работу, так и другие документы, которые связаны с его трудовой деятельностью. Это может быть выписка из трудовой книжки, справка о зарплате или о начислениях и уплаченных страховых взносах, или даже справка о периоде работы у своего работодателя.

В свою очередь, работодатель обязан предоставить эти документы не позже 3 дней со дня подачи заявления, при этом копии всех документов в обязательном порядке надлежащим образом должны быть им заверены.

Необходимо помнить, что оформление трудовых отношений – это, в первую очередь, обязанность работодателя. Если походы в отдел кадров не приносят положительных результатов, нужно обратиться с жалобой в трудовую инспекцию или подать иск о понуждении заключить трудовой договор в письменной форме в судебную инстанцию.

Безусловно, для трудовых отношений это не лучшее начало, однако лучше первым предупредить ухищрения недобросовестного работодателя, чем впоследствии подавать иск о подтверждении трудовых отношений. рискуя остаться ни с чем.