**Прокуратура Шегарского района разъясняет: Об особенностях установления факта трудовых отношений в судебном порядке**

Согласно ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора.

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

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. 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 отношениями, если иное не установлено судом.

В целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением законодатель предусмотрел в ч. 4 ст. 11 ТК РФ возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

С исковым заявлением работник вправе обратиться в суд общей юрисдикции как по месту нахождения ответчика, так и по месту своей регистрации.

Само по себе отсутствие трудового договора, приказа о приеме на работу и увольнении, а также должности в штатном расписании не исключает возможности признания отношений трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

К признакам трудовых правоотношений относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя, интегрированность работника в организационную структуру работодателя, признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск, оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы, осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов, предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

При уклонении от оформления или ненадлежащем оформлении трудового договора доказательствами факта наличия трудовых отношений могут служить: показания свидетелей, наличие пропуска на территорию работодателя, журнал регистрации прихода-ухода работников на работу, графики работы (сменности), журнал вводного инструктажа об ознакомлении работника с техникой безопасности, ведомости выдачи денежных средств, заполняемые или подписываемые лицом, фактически допущенным к работе, товарные накладные, счета-фактуры, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты выполненных работ, переписка сторон, в том числе по электронной почте и в мессенджерах, фото и видеозаписи, электронные документы, систематический обмен которыми осуществляется между работником, работодателем, другими сотрудниками, отчеты, а также предоставление работнику для выполнения трудовой функции оборудования, транспорта, программно-технических средств и т.д.

В случае установления факта возникновения трудовых отношений в судебном порядке суд может вынести решение об обязании работодателя заключить с истцом трудовой договор, внести соответствующую запись в трудовую книжку. Кроме того, истец вправе предъявлять работодателю и другие требования связанные с трудовыми правоотношениями: направить сведения о работнике в базы персонифицированного учета Пенсионного фонда, налогового органа, выплатить задолженность по заработной плате, отдельным надбавкам, доплатам, компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении, компенсацию морального вреда.

Кроме того, в целях предоставления дополнительных гарантий гражданам при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, и обеспечения их права на судебную защиту при рассмотрении судом таких споров в ст. 393 ТК РФ установлено исключение из общего правила о распределении судебных расходов.

Истцы, обратившиеся в суд с требованием об установлении факта трудовых отношений, освобождаются от оплаты пошлин, кроме того, на них не может быть возложена обязанность по оплате судебных расходов (в том числе и расходов на проведение экспертизы), даже если решение суда состоялось не в их пользу.