**Как признать отношения без договора трудовыми?**

Понятие трудовых отношений закреплено в ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), согласно которой они основываются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции (работы по должности, профессии или специальности либо конкретного вида поручаемой ему работы) за заработную плату. В трудовых отношениях работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить ему условия труда в соответствии с законодательством, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

Основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем служит трудовой договор, заключаемый в письменной форме. Обязанность по надлежащему оформлению такого договора, а также изданию приказа (распоряжения) о приёме на работу нормами трудового законодательства возлагается на работодателя.

Вместе с тем само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора – заключённым, при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения.

**Согласно нормативным положениям трудового законодательства к характерным признакам трудового правоотношения относятся:**

*- достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определённой, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя;*

*- подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда;*

*- наличие личных (должностных) прав и обязанностей работника;*

*- возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд).*

Если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, а работник был фактически допущен к работе по поручению работодателя, то, согласно ч. 3 ст. 16 ТК РФ, это является основанием возникновения трудовых отношений. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.

Данная норма представляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица работодателя без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределённость правового положения таких работников.

Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный ст. 67 ТК РФ срок (не позднее трёх рабочих дней), вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора.

При разрешении споров работников, с которыми не был оформлен трудовой договор в письменной форме, необходимо доказать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст. 15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлён допуск работника к выполнению трудовой функции.

**К доказательствам о наличии между сторонами трудовых отношений согласно п. 18 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»** могут быть отнесены:

*-****письменные доказательства*** *(например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчётные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда);*

***- свидетельские показания;***

***- аудио- и видеозаписи и другие.***

Таким образом, если работник приступил к работе и выполняет её по поручению работодателя и в его интересах, под его контролем и управлением, но с ним не был заключён трудовой договор в надлежащей форме, то трудовые правоотношения считаются сложившимися и трудовой договор считается заключённым, пока это не оспорено в судебном порядке.

В случае возникновения спора и его урегулирования в суде, доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.