**Доказательства возникновения трудовых правоотношений.**

Трудовым законодательством предусмотрено заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем (ст. 67 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник притупил к работе с ведома, или по поручению работодателя, либо уполномоченного на это представителя.  При фактическом допущении к работе работника, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней, со дня фактического допущения к работе.

Если работник приступил к работе без оформления трудового договора, и работодатель отказывается его оформлять, то работник имеет право настаивать на заключении трудового договора.

Также, необходимо доказать факт допущения работника к работе работодателем или уполномоченным на это представителем, а также сам факт осуществления работы. В данном случае, суд устанавливает: договаривались ли работодатель и работник на осуществление трудовой деятельности работником; подчинялся ли работник правилам внутреннего трудового распорядка; выполнял ли работник трудовые обязанности в интересах работодателя; получал ли работник заработную плату. Необходимо вызывать в суд свидетелей, которые могут дать показания о том, что данный работник осуществлял трудовую деятельность именно у данного работодателя.

Можно подтвердить трудовые отношения внутренними документами, это отчеты о проделанной работе, переписка по электронной почте с работодателем и прочее. Возможен вариант подачи работодателю заявления, запросив документы, связанные с работой, например, справку о размере заработной платы.

В соответствии со статьей 62 Трудового кодекса РФ, по письменному заявлению работника работодатель будет обязан не позднее трех рабочих дней со дня обращения оформить справки и копии документов, заверив их надлежащим образом.

Если суд установит факт возникновения трудовых отношений, то выносится решение об обязанности работодателя заключить трудовой договор с работником, а также внести соответствующую запись в трудовую книжку.

При этом неисполнение работодателем, фактически допустившим работника к работе, обязанности оформить в письменной форме с работником трудовой договор в установленный срок может быть расценено как злоупотребление правом со стороны работодателя вопреки намерению работника заключить трудовой договор.

Прокуратура Ижемского района