**Какие существуют меры по легализации трудовых отношений?**

Нередко при осуществлении трудовых функций работники сталкиваются с нарушением их трудовых прав. Например, когда при фактическом допуске к работе работодатель отказывается оформлять трудовой договор.

Существует несколько мер, которые гражданин может предпринять, если работодатель не оформил с ним трудовой договор, а также если работнику выплачивается "серая" зарплата.

**Обращение к работодателю**

В зависимости от ситуации работник может обратиться к работодателю с письменным заявлением о заключении с вами трудового договора и (или) о признании правоотношений трудовыми либо о необходимости внесения изменений в трудовой договор в части размера зарплаты.

Неоформление работодателем в письменной форме трудового договора в установленный срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора.

**Обращение в прокуратуру и государственную инспекцию труда**

Работник может направить [жалобу](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PAP&n=39307&date=16.06.2022) в прокуратуру и (или) в государственную инспекцию труда субъекта РФ (далее - трудовая инспекция). В жалобе подробно описать сложившуюся ситуацию. По общему правилу жалоба должна содержать, в частности, наименование органа прокуратуры или трудовой инспекции, в которую она направляется, фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии) заявителя, почтовый адрес, дату жалобы и подпись. Если в жалобе не указаны фамилия заявителя или почтовый адрес для ответа, ответ не дается. Ответ на вашу жалобу должен быть направлен вам в течение 30 дней со дня ее регистрации. Этот срок может быть продлен, но не более чем на 30 дней.

По результатам рассмотрения жалобы трудовая инспекция может вынести предписание об устранении выявленных нарушений, а прокуратура - представление об устранении выявленных нарушений.

**Обращение в суд**

В целях легализации трудовых отношений гражданин вправе обратиться в суд. Для этого необходимо подготовить и подать исковое заявление. Истец может требовать установления факта трудовых отношений и (или) признания гражданско-правовых отношений трудовыми, в исковом заявлении также можно заявить требование об оформлении трудового договора и внесении записи в трудовую книжку, о направлении сведений о работнике в базы персонифицированного учета Пенсионного фонда, налогового органа, выплате задолженности по заработной плате, отдельным надбавкам, доплатам, компенсацию морального вреда.

Дела по таким спорам рассматриваются районными судами по месту жительства работника, либо по адресу (месту жительства/нахождения) работодателя или адресу филиала (представительства) организации-работодателя, либо по месту исполнения обязанностей по трудовому договору, если таковое в нем указано.

За подачу искового заявления госпошлина не уплачивается.

В исковом заявлении необходимо указать, в частности, информацию о том, в чем заключается нарушение прав, обстоятельства, на которые основывается истец и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства.

К таким доказательствам, в частности, 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; расчетные 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);
* свидетельские показания;
* аудио- и видеозаписи.

Например, при предъявлении требования об установлении факта трудовых отношений либо о признании гражданско-правовых отношений трудовыми к иску следует приложить, в частности, документы, подтверждающие:

* факт допуска истца к работе и (или) факт заключения гражданско-правового договора;
* факт личного выполнения истцом определенной трудовой функции;
* факт допуска на территорию работодателя и (или) предоставления истцу рабочего места.