**Об административной ответственности работодателя за уклонение от заключения трудового договора**

Согласно трудового законодательства Российской Федерации трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством.

При этом заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Согласно положению ст. 16 Трудового кодекса РФ, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. В соответствии с действующим трудовым законодательством сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Установлено, что трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законом, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Получается, что работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В силу ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

То есть, в случае подмены трудовых отношений гражданско-правовыми признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться заявителем по договору на основании предписания государственного инспектора труда или по решению суда.

При этом, в случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом.

В случае уклонения работодателя от заключения трудового договора или ненадлежащего оформления трудового договора, работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей).

В целях легализации трудовых отношений и защиты своих прав работник может обратиться в Государственную инспекцию труда. прокуратуру или в суд с соответствующим заявлением.