**Ответственность за заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения**

Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрен порядок оформления правоотношений между работодателем и работником в форме трудового договора.

Трудовой договор — это соглашение, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику обусловленную работу, обеспечить надлежащие условия труда и выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию в интересах и под управлением работодателя, а также соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрено обязательное заключение трудового договора в письменной форме. При этом каждая из его сторон получает свой экземпляр договора. Если работодатель допустил работника к работе, трудовой договор должен быть оформлен не позднее трех рабочих дней с дня допуска.

Несмотря на простоту выполнения этих правил некоторыми работодателями они игнорируются. В ряде случаев стороны трудового договора в нарушение закона намеренно не оформляют трудовой договор, чтобы скрыть факт трудоустройства работника и получение им зарплаты в целях неуплаты налогов, задолженностей и по другим причинам.

Однако, уклонение работодателей от заключения трудовых договоров является одним из наиболее существенных нарушений прав граждан, поскольку влечет за собой невозможность реализации ими предусмотренных законом гарантий.

Работодатель, уклоняющийся от оформления трудового договора с работником, подлежит административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа (на должностных лиц - от 10 до 20 тысяч рублей; на  лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 до 10 тысяч рублей; на юридических лиц - от 50 до 100 тысяч рублей). Если же такое нарушение совершено повторно, виновный будет наказан по ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ штрафом (на граждан - 5 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30 до 40 тысяч рублей; на юридических лиц - от 100 до 200 тысяч рублей) либо дисквалификацией (для должностных лиц - на срок от одного года до трех лет).

Для защиты своих прав работник вправе самостоятельно обратиться в суд в целях легализации трудовых отношений или обратиться в органы прокуратуры