*Как защитить свои права, если работодатель не оформил трудовой договор, а после увольнения не выплатил зарплату*

Согласно ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключаемого ими трудового договора, который представляет собой 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

Кроме того, трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ч. 3 ст. 16 ТК РФ).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При этом трудовой договор должен быть впоследствии оформлен в письменной форме, однако его неоформление не отменяет факт его заключения (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Таким образом, трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным со дня фактического допущения работника к работе.

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда (ст. 353 ТК РФ). К ее полномочиям относится привлечение к административной ответственности виновных за нарушение законодательства о труде и об охране труда. Отсутствие надлежащим образом оформленных трудовых договоров с работниками является нарушением трудового законодательства, ответственность за которое предусмотрена статьей 5.27 КоАП РФ.