

## ФАКТИЧЕСКОЕ ДОПУЩЕНИЕ К РАБОТЕ КАК ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

И. Д. Лукьянчиков

В данной работе получены ответы на различные вопросы, касающиеся фактического допущения к работе без заключения с работником трудового договора. Доказана необходимость заключения трудового договора с каждым работником в соответствии с трудовым законодательством РФ. Получен ответ на вопрос о том, с какого момента лицо, допущенное к работе, признаётся работником. Описаны риски для работника незаключения трудового договора в письменной форме. Рассмотрены инструменты по доказыванию работником фактического допущения к работе, а также оплата труда работников, трудовой договор с которыми в письменной форме отсутствует. Приведены примеры из судебной практики. Сформулировано понятие юридического факта.

**Ключевые слова:** работодатель, работник, уполномоченные лица, трудовой договор, трудовые споры, заработная плата.

Трудовыми отношениями признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 Трудового Кодекса (ТК) РФ) [1]. По общему правилу трудовые отношения между работником и работодателем возникают с момента заключения трудового договора, в соответствии со ст. 16 ТК РФ. Однако они могут также возникать 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 заключён. В связи с этим возникает вопрос: «Кто может допустить работника к работе?»

Допуск к работе может осуществить непосредственно работодатель – индивиду-

альный предприниматель (лично), руководитель организации или уполномоченные ими лица в соответствии со ст. 33 ТК РФ. Ю. П. Орловский справедливо замечает, что уполномоченными лицами, как правило, являются другие работники данного работодателя, которые на основании закона, учредительных документов, уставов организации и иных нормативно-правовых актов, а также доверенности, выданной работодателем, осуществляют фактическое допущение работника к работе [2]. Однако бывают случаи, когда допущение к выполнению работы производит лицо, не уполномоченное на это. Возникает резонный вопрос: «Если лицо было фактически допущено к работе не уполномоченным субъектом, влечёт ли это за собой обязанность работодателя выплатить заработную плату такому работнику?» Ст. 67.1 ТК РФ посвящена данному проблемному вопросу. «Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выпол-

---

© Лукьянчиков И. Д., 2016.  
Лукьянчиков Илья Дмитриевич,  
([lukeyanчиков.ilya@mail.ru](mailto:lukeyanчиков.ilya@mail.ru)),  
студент IV курса юридического факультета  
Самарского университета,  
443086, Россия, г. Самара, Московское шоссе, 34.

ненную работу). Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами».

Лицо, допускающее работника к работе, сообщает последнему предмет его трудовой функции, время выполнения работы, график работы и другие детали, необходимые для её выполнения. В свою очередь работником считается фактически допущенное к работе лицо с того момента, когда оно начало выполнять трудовую функцию по поручению уполномоченного, или не уполномоченного, но взявшего на себя ответственность субъекта, при этом не обязательно наличие конкретного результата выполненной работы. Гражданину указали на необходимость выполнения определённой работы – приступая к ней, он считается фактически допущенным к работе.

Ввиду этого возникает другой вопрос: «Как доказать наличие фактических трудовых отношений между работником и работодателем?» Фактическое выполнение трудовой функции работником, подчинение его правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, предоставление рабочего места являются обстоятельствами, свидетельствующими о наличии фактических трудовых отношений между работником и работодателем [3].

Актуальность данной темы сложно переоценить. На сегодняшний день часто возникают ситуации, когда с гражданином работодатель не заключает трудовой договор. Происходить это может ввиду невозможности заключения трудового договора в момент начала выполнения работником своей трудовой деятельности. К таким ситуациям относится, например, срочная необходимость выхода на работу. При этом трудовой договор всё равно должен быть оформлен в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе в соответствии с ч. 2 ст. 67 ТК РФ. В большинстве случаев работодатель не оформляет с работником трудовой договор намеренно – с целью неофициального трудоустройства работника. Последнее предполагает отсутствие уплаты законно установленных налогов и сборов за работников.

Интересным в таком случае является вопрос об оплате труда работнику, трудовой договор с которым в письменной форме не заключён. Гражданин получает «чёрную» заработную плату. За такого работника фактический его работодатель страховые взносы в Пенсионный фонд России (ПФР) не платит. Здесь возникает ситуация, когда гражданин всю жизнь работал неофициально, и у него не возникло стажа как юридического факта, он не сможет получать относительно высокую страховую пенсию по старости. Данный гражданин будет получать социальную пенсию. Возможность её получения будет предоставлена гражданину на 5 лет позже получения страховой пенсии по старости (для мужчин в 65 лет и для женщин в 60 лет).

Очевидно, что работа без оформления трудового договора негативно сказывается на будущем работников. Поэтому последние имеют право обжаловать в судебном порядке их фактическое допущение к работе без оформления с ними трудового договора, которое на практике встречается довольно часто. Суд при этом вправе принудить работодателя к заключению трудового договора. Так, 19 мая 2016 года решением Якутского городского суда Республики Саха (Якутия) по гражданскому делу №2-5673/2016 [4] были установлены фактические трудовые отношения между В. В. Федоровской (работницей магазина) и работодателем – индивидуальным предпринимателем Н. Г. Швецовым. В ходе судебного разбирательства была допрошена свидетельница Б., которая пояснила, что работала в магазине вместе с Федоровской В. В. и находилась в её подчинении. Также факт трудовых отношений истца с ответчиком подтверждается табелем учёта рабочего времени. Суд признал фактическое допущение к работе трудовыми отношениями, обязал Швецова Н. Г. внести в трудовую книжку Федоровской записи о приёме её на работу, произвести все обязательные отчисления в Пенсионный фонд РФ за период работы истицы, а также взыскать задолженность по заработной плате в пользу работницы, фактически допущенного к работе.

Другой пример признания фактического допущения работника к работе трудовыми отношениями в судебном порядке в заочном решении № 2-3786/2016 Советского район-

ного суда г. Нижнего Новгорода. Здесь прокурор в соответствии с ч. 1 ст. 45 Гражданского процессуального кодекса РФ обратился в суд с иском к ЗАО «В.» о признании отношений трудовыми, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда. В обоснование исковых требований прокурор указал, что проведённой прокуратурой проверкой установлено, что между Арбитражным судом в статусе «Заказчик» и ЗАО «В.» в статусе «Исполнитель» был заключён государственный контракт по обслуживанию здания Арбитражного суда Нижегородской области. В соответствии с перечнем оказываемых услуг, обозначенных в контракте, уборку помещений суда осуществляли уборщицы: К. В. А., М. Л. И., Х. Е. С. Обязанности разнорабочих выполняли К. А. Н. и С. А. Н. За период работы указанные лица свои обязанности выполняли добросовестно и ответственно, все поручения и просьбы, связанные с трудовой деятельностью, исполняли незамедлительно. При трудоустройстве К. А. Н. договор работодатель не заключил. Работодатель обещал заключить договор, а также обещал К. А. Н. выплачивать оклад в размере 10 000 рублей в месяц. Перед К. А. Н. имеется задолженность по оплате труда за период декабрь, январь, половину февраля в размере 25 000 рублей. Истец доказал, что возникшие правоотношения с Ответчиком носили личный и возмездный характер, трудовая функция истца была чётко определена и заранее обусловлена, ему были установлены режим рабочего времени и график работы, вследствие чего ЗАО «В.» обязано внести в трудовую книжку запись о его работе в данной организации. Допросив в ходе судебного разбирательства работников, работавших по трудовому договору, суд исковые требования Прокурора города Нижнего Новгорода в защиту интересов К. А. Н. к Закрытому акционерному обществу «В.» о признании отношений трудовыми, взыскании задолженности по заработной плате удовлетворил полностью. Требования о компенсации морального вреда суд удовлетворил частично.

Фактическое допущение к работе является юридическим фактом, являющимся основанием возникновения трудовых отношений. **Юридический факт** – это конкрет-

ные жизненные обстоятельства, с которыми норма права связывает наступление определённых юридических последствий.

Из смысла ст. 16 ТК РФ, а также п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [5] следует, что фактический допуск работника к работе при наличии осведомлённости или поручения лица, наделённого полномочиями по найму работников, или его представителя, является достаточным условием возникновения трудовых отношений, которые не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения лица к работе подлежат оформлению трудовым договором в письменной форме, в соответствии с ч. 2 ст. 67 ТК РФ. Неисполнение работодателем обязанности по письменному оформлению с работником трудовых отношений в течение трёх дней с момента его фактического допуска к работе не может повлечь неблагоприятных последствий для работника.

### Заключение

Таким образом, фактическое допущение работника к работе является своего рода трудовым договором, который не был оформлен в письменной, то есть надлежащей форме, и считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на то представителя. На практике фактическое допущение работника к работе без оформления трудового договора встречается довольно часто. Необходимо понимать, что в таком случае обязанностью работодателя является заключение трудового договора с работником, даже если трудовые отношения возникли на основании фактического допущения работника к работе. Сам факт такого допущения в суде должен быть доказан. Доказательствами могут являться выдача пропуска для входа на территорию работодателя, получение работником канцтоваров для выполнения обусловленной трудовой функцией работы, предоставление рабочего места, выдача работнику представителем работодателя заданий для выполнения, включение работника в программы и рабочие планы работодателя для выполнения отдельных работ и так далее. При доказанно-

сти фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, суд обязывает работодателя заключить с работником трудовой договор в письменной форме.

#### Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Орловский Ю. П. Трудовое право России. М.: Юрайт, 2014. 855 с.
3. Бойченко Т. А. Фактический допуск

к работе – заключение трудового договора? // Кадровая практика. 2009. № 4. С. 3–4.

4. Сайт Якутского городского суда. URL: [https://jakutskyjak.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=case&case\\_id=88095&delo\\_id=1540005](https://jakutskyjak.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=88095&delo_id=1540005) (дата обращения: 30.10.2016).

5. Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

## THE ACTUAL ADMISSION TO WORK AS THE BASIS OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

I. D. Lukyanchikov

In this article, there are answers to various questions concerning the actual admission to work without concluding with the employee labor contract. Examples of judicial practice. Question-answer form of presentation material. The necessity to enter into an employment contract with each employee, in accordance with the labor legislation of the Russian Federation. Get answers to the question of at what point a person authorized by the operator, recognizes employee. We describe the risks of failure to conclude an employment contract the employee in writing. Are considered tools for proving the actual worker admission to work. Compensation of employees, labor contract that is not in writing. Examples of judicial practice. The notion of a legal fact.

**Key words:** employer, employee, authorized persons, labor contract, labor disputes, wages.

*Статья поступила в редакцию 04.11.2016 г.*