**«Ответственность за отказ от оформления трудовых отношений» (23.10.2023).**

Статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрены основания возникновения трудовых отношений.

В соответствии с ч. 3 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают не только на основании заключенного трудового договора, но и на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Вместе с тем фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного представителя запрещается (ч. 4 ст. 16 ТК РФ).

Учитывая изложенное, работник вправе требовать, в том числе в судебном порядке, заключения с ним трудового договора в письменной форме. При этом, действия работодателя, направленные на отказ от оформления письменного трудового договора и оплаты работнику фактически отработанного им времени, не соответствуют действующему трудовому законодательству.

Согласно п. 4 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, 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.