

Срок обращения в суд при неофициальном трудоустройстве и фактическом недопуске к работе

1. Краткая постановка вопроса

Работник был фактически допущен к работе без оформления трудового договора (либо полагает, что был допущен), затем работодатель сообщил, что работа прекращена, и перестал предоставлять работу («больше не выходить»). Требуется установить, какой срок обращения в суд применяется к требованию об установлении факта трудовых отношений и связанным с ним требованиям: общий трёхлетний срок исковой давности (ст. 196 ГК РФ), как предполагает обратившийся, либо специальные сроки, установленные ст. 392 ТК РФ (три месяца / один месяц / один год). Ниже последовательно разобраны все конкурирующие версии применимого срока, момент его начала, основания восстановления, а также узкие сценарии, в которых трёхлетний срок действительно применим.

2. Фактическая и правовая квалификация: две модели, от которых зависит срок

Прежде чем говорить о сроке, необходимо разграничить две принципиально разные фактические модели — срок и предмет доказывания в них не совпадают.

Модель А — «работал, затем перестали допускать». Гражданин фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (либо его уполномоченного представителя), выполнял трудовую функцию, подчинялся режиму работы, получал (или должен был получать) вознаграждение, а затем допуск был прекращён без издания приказа об увольнении и без выдачи трудовой книжки. В этом случае между сторонами возникли трудовые отношения в силу ч. 2 ст. 67 ТК РФ и ст. 16 ТК РФ, а спор представляет собой индивидуальный трудовой спор (ст. 381, 382, 391 ТК РФ). Формально-юридического увольнения нет: прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, а днём увольнения во всех случаях является последний день работы (ч. 1, ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ); при этом ни приказ об увольнении, ни трудовая книжка, ни сведения о трудовой деятельности по ст. 66.1 ТК РФ работнику не предоставлялись.

Модель Б — «к работе вообще не допустили». Гражданин трудовую функцию не выполнял, ему отказано в заключении трудового договора либо в фактическом допуске. Здесь применяется ст. 64 ТК РФ (запрет необоснованного отказа), а спор об отказе в приёме на работу рассматривается непосредственно в суде (абз. 6 ч. 1 ст. 391 ТК РФ) со сроком по ч. 1 ст. 392 ТК РФ.

В формулировке вопроса признаки указывают на **Модель А** («сказали больше не выходить»), но поскольку фраза «не дали допуск к работе» одновременно допускает и прочтение Б, обе модели разобраны.

3. Раздел 1. Трёхлетний срок (ст. 196 ГК РФ) против специальных сроков ст. 392 ТК РФ

3.1. Версия 1А: применяется общий трёхлетний срок (ст. 196 ГК РФ)

Аргументация. Общий срок исковой давности составляет три года со дня, определяемого в соответствии со ст. 200 ГК РФ (ч. 1 ст. 196 ГК РФ). Для отдельных видов требований законом могут устанавливаться специальные (сокращённые или более длительные) сроки (ст. 197 ГК РФ). Сторонники этой позиции ссылаются на то, что:

- требование об установлении факта трудовых отношений — это требование о признании юридического факта, а не требование, вытекающее из заключённого трудового договора, которого как раз и нет (поэтому, как иногда утверждается, ст. 392 ТК РФ, рассчитанная на споры из существующего трудового правоотношения, к нему не применима, и срок должен определяться по правилам ГК РФ);
- в случаях ст. 67.1 ТК РФ трудовые отношения вообще не возникают — закон порождает лишь денежное обязательство работодателя оплатить фактически отработанное время, то есть обязательство, которое можно рассматривать как не связанное с трудовым правоотношением и подпадающее под трёхлетний срок;
- установление фактов, имеющих юридическое значение, в особом производстве (гл. 28 ГПК РФ, ст. 264–268 ГПК РФ) сроками обращения в суд, по сути, не ограничено, что подталкивает к выводу о трёхлетнем сроке.

Практический вывод по версии 1А. Как общее правило она **неприменима**. Суды квалифицируют спор о том, существовали ли трудовые отношения, как индивидуальный трудовой спор и применяют ст. 392 ТК РФ, а не ст. 196 ГК РФ. Более того, эта версия процессуально невыгодна самому работнику: если бы

применялась исковая давность по ГК РФ, восстановление пропущенного срока допускалось бы только в исключительных случаях и только по причинам, связанным с личностью истца (ст. 205 ГК РФ), тогда как ч. 5 ст. 392 ТК РФ позволяет восстановить срок по любым уважительным причинам и без категории исключительности. Выбор «трёхлетней» конструкции фактически лишает работника механизма восстановления срока.

3.2. Версия 1Б: применяются сроки ст. 392 ТК РФ (преобладающая позиция)

Аргументация. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора, а в случаях, установленных законом, — и на основании фактического допущения к работе (ст. 15, 16 ТК РФ). Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключённым, если работник фактически допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя (ч. 2 ст. 67 ТК РФ); при этом представителем работодателя является лицо, наделённое полномочиями по найму работников (п. 12 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Это разъяснение дано именно для целей признания отношений трудовыми, то есть для квалификации спора как трудового.

Далее: индивидуальным трудовым спором признаётся неурегулированное разногласие между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 381 ТК РФ); такие споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ, ст. 391 ТК РФ). Следовательно, разногласие о том, имели ли место трудовые отношения, есть трудовой спор, и сроки обращения в суд за его разрешением установлены ст. 392 ТК РФ, а не ГК РФ. В силу ст. 5 ТК РФ трудовые отношения регулируются трудовым законодательством, и специальная норма ТК РФ вытесняет общий срок ст. 196 ГК РФ.

Практический вывод по версии 1Б. Именно эта версия соответствует действующему регулированию и судебной практике. Работник, полагающий, что ему «положены» три года, заблуждается: по требованию об установлении факта трудовых отношений действует **трёхмесячный срок** (ч. 1 ст. 392 ТК РФ), исчисляемый со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

4. Раздел 2. Применяется ли месячный срок «по спорам об увольнении» (ч. 1 ст. 392 ТК РФ), если официального увольнения не было

4.1. Версия 2А: месячный срок применяется (квалификация недопуска как увольнения)

Аргументация. По спорам об увольнении установлен месячный срок (ч. 1 ст. 392 ТК РФ), исчисляемый со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления сведений о трудовой деятельности по последнему месту работы (ст. 66.1 ТК РФ); аналогичный ориентир закреплён и в п. 3 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2. Если суд квалифицирует фактическое прекращение работы как увольнение (прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя), требование о признании увольнения незаконным и о восстановлении на работе подпадёт под месячный срок. При отсутствии приказа и трудовой книжки ряд судов исчисляет этот срок со дня фактического прекращения работы (дня, когда работнику сообщили, что работа прекращена), ссылаясь на то, что начальный момент срока не может откладываться на неопределённый срок из-за бездействия работодателя.

Практический вывод по версии 2А. Это **реальный риск**, а не абстракция: если в иске заявить требования в формулировках «о признании увольнения незаконным», «о восстановлении на работе», «об изменении даты и формулировки причины увольнения», суд с высокой вероятностью применит месячный срок. Тогда при обращении, например, через три месяца после «недопуска», иск будет отклонён по мотиву пропуска срока без исследования обстоятельств дела (ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

4.2. Версия 2Б: месячный срок не применяется, действует трёхмесячный (преобладающая позиция)

Аргументация. Ч. 1 ст. 392 ТК РФ жёстко привязывает начало месячного срока к строго определённым юридическим фактам: вручение копии приказа об увольнении, выдача трудовой книжки, предоставление сведений о трудовой деятельности по ст. 66.1 ТК РФ. При полностью неоформленных отношениях ни один из этих фактов не наступал, а само по себе сообщение «больше не выходить» не заменяет приказ об увольнении, поскольку прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя (ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ). Поскольку специальный триггер месячного срока не возник, применяется общее правило ч. 1 ст. 392 ТК РФ — три месяца

со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права. Дополнительный аргумент: спор по существу является спором об установлении факта трудовых отношений и о взыскании причитающихся сумм, а не спором об увольнении, так как увольнение как юридический факт (издание приказа, внесение записи, выдача книжки) отсутствует.

Практический вывод по версии 2Б. При грамотном формулировании исковых требований (установление факта трудовых отношений за период, взыскание заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, процентов по ст. 236 ТК РФ, компенсации морального вреда — **без** требования о восстановлении на работе) применяется трёхмесячный срок. Это преобладающий подход, но он не гарантирован.

Итог раздела. Правильная стратегия — рассчитывать срок по наиболее жёсткому из возможных вариантов (один месяц со дня фактического недопуска) и в любом случае обращаться в суд как можно раньше, одновременно заявляя ходатайство о восстановлении срока на случай, если суд признает спор спором об увольнении.

5. Раздел 3. Требование об установлении факта трудовых отношений: порядок рассмотрения, срок и момент его начала

5.1. Порядок производства

Требование рассматривается **в исковом производстве**, а не в порядке особого производства. Установление фактов, имеющих юридическое значение, возможно в особом производстве лишь при невозможности получения заявителем в ином порядке надлежащих документов (ст. 265 ГПК РФ); если при рассмотрении заявления в особом производстве возникает спор о праве, подведомственный суду, суд оставляет заявление без рассмотрения и разъясняет право разрешить спор в исковом порядке (ч. 3 ст. 263 ГПК РФ). Поскольку работодатель оспаривает существование трудовых отношений, налицо спор о праве.

Подсудность. Дела, возникающие из трудовых отношений, рассматриваются мировым судьёй, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров (п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ); дела о восстановлении на работе подсудны районному суду (ст. 24 ГПК РФ).

5.2. Срок и момент его начала — конкурирующие версии

Версия 3А. Со дня фактического недопуска. Наиболее распространённый подход: о нарушении права работник узнал в день, когда работодатель сообщил о прекращении работы (либо в день, когда работник обнаружил, что работа ему больше не предоставляется). При таком исчислении трёхмесячный срок отсчитывается от даты «не выходить».

Версия 3Б. Со дня отказа работодателя признать отношения трудовыми. Если работник продолжал выполнять работу, а нарушением является отказ оформить трудовой договор (ч. 3 ст. 67 ТК РФ обязывает оформить договор не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения), срок может исчисляться со дня, когда работнику стало известно об отказе оформить отношения: например, при отказе выдать документы, связанные с работой, отказать в оплате, отказать в заключении договора.

Версия 3В. Со дня, когда работник узнал о нарушении иного права (неоплата, отказ в выдаче документов). Если фактический допуск не оспаривался, а спор касается только денег, сроки исчисляются по правилам ч. 2 ст. 392 ТК РФ (см. раздел 4 настоящего документа).

Версия 3Г. Длящийся характер нарушения. Пункт 56 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 разъясняет, что при рассмотрении иска работника, трудовые отношения с которым **не прекращены**, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы заявление работодателя о пропуске срока само по себе не может служить основанием для отказа, поскольку нарушение носит длящийся характер. Расширение этого подхода на требование об установлении факта трудовых отношений в период, когда работа фактически продолжалась, встречается в практике, но не является устойчивым: как только допуск прекращён, длящееся нарушение прекращается и срок начинает течь.

Практический вывод по разделу 3. Считать срок с даты «не выходить» — безопасно. Рассчитывать на то, что срок «не течёт» до момента, когда работник соберёт доказательства или дождётся ответа контролирующих органов, — нельзя.

6. Раздел 4. Денежные требования: у каждого требования своя линейка сроков

Это ключевое практическое уточнение: в одном иске могут соединяться требования с разными сроками.

- **Заработная плата и другие выплаты, причитающиеся работнику, включая выплаты при увольнении, — один год** со дня установленного срока выплаты (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Для невыплаченной (начисленной) заработной платы при непрекращённых отношениях сохраняет значение разъяснение п. 56 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 о разъяснённом характере нарушения; после введения ч. 2 ст. 392 ТК РФ суды всё чаще применяют правило «один год с установленной даты каждой выплаты». Обе позиции сосуществуют, выбор зависит от того, прекращены отношения или нет.
- **Компенсация за неиспользованный отпуск** (ст. 127 ТК РФ). Конкуренция: подход первый — это «другая выплата, причитающаяся работнику», срок один год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ); подход второй — трёхмесячный срок по ч. 1 ст. 392 ТК РФ, поскольку компенсация не является заработной платой в узком смысле. Практический вывод: заявлять вместе с основным требованием и одновременно просить о восстановлении срока.
- **Проценты (денежная компенсация) за задержку выплат** (ст. 236 ТК РФ) — производны от основного денежного требования: при отказе в основном требовании в производном отказывают, при удовлетворении — взыскиваются на дату вынесения решения.
- **Неполученный заработок вследствие незаконного лишения возможности трудиться** (ст. 234 ТК РФ: незаконное отстранение от работы, увольнение, задержка выдачи трудовой книжки). Конкуренция сроков: трёхмесячный (как общий по ч. 1 ст. 392 ТК РФ) либо годовой (как «другая выплата, причитающаяся работнику», по ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Наиболее осторожный вариант — исходить из трёх месяцев.
- **Расчёт при увольнении** — не позднее дня прекращения работы (ст. 140 ТК РФ); при споре о неоформленном прекращении отношений срок на взыскание — один год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).
- **Компенсация морального вреда** (ст. 237 ТК РФ) — требование производно от установленного факта нарушения трудовых прав; самостоятельного срока не имеет, но при отказе в основных требованиях из-за пропуска срока обращения в суд взыскание морального вреда, как правило, исключается.

7. Раздел 5. Восстановление пропущенного срока (ч. 5 ст. 392 ТК РФ) и уважительные причины

Версия 5А: пропуск срока восстанавливается по ч. 5 ст. 392 ТК РФ.

Уважительными признаются обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд: болезнь, длительная командировка, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи (п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Перечень открытый.

Версия 5Б: обращение в государственную инспекцию труда или прокуратуру. Доминирующий подход: обращение в ГИТ (ст. 352, 353, 356, 357 ТК РФ) само по себе не приостанавливает и не продлевает срок обращения в суд, поскольку такого основания ст. 392 ТК РФ не содержит. Однако имеется и иная практика: ожидание результатов проверки, длящееся без вины работника, оценивается как уважительная причина; косвенным ориентиром служит подход, закреплённый для административного судопроизводства в ч. 6 ст. 219 КАС РФ (несвоевременное рассмотрение жалобы вышестоящим органом свидетельствует о наличии уважительной причины пропуска срока). Подход по аналогии с КАС РФ к трудовым спорам прямо не применяется — это разные виды судопроизводства, но он может использоваться как дополнительный аргумент.

Версия 5В: юридическая неграмотность и незнание срока. В практике эти обстоятельства уважительными причинами, как правило, не признаются; ошибка в определении срока (например, убеждённость в трёхлетнем сроке по ст. 196 ГК РФ) сама по себе восстановление не влечёт.

Процедура. Возражение ответчика о пропуске срока рассматривается в предварительном судебном заседании; при установлении факта пропуска без уважительных причин судья принимает решение об отказе в иске без исследования иных фактических обстоятельств дела (ч. 6 ст. 152 ГПК РФ). Отказать в принятии искового заявления по мотиву пропуска срока судья не вправе (п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Заявление о восстановлении срока подаётся в суд, в котором надлежало совершить процессуальное действие, с приложением документов, подтверждающих уважительность причин (по аналогии со ст. 112 ГПК РФ; применительно к ст. 392 ТК РФ восстановление производится по ч. 5 ст. 392 ТК РФ, а не по ст. 112 ГПК РФ, которая регулирует собственно процессуальные сроки).

8. Раздел 6. Процессуальный вопрос: применяется ли срок по заявлению ответчика или по инициативе суда

Версия 6А: только по заявлению ответчика. Срок по ст. 392 ТК РФ по своей природе близок к исковой давности, а исковая давность применяется судом только по заявлению стороны, сделанному до вынесения решения (ч. 2 ст. 199 ГК РФ); п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 также построен на фигуре «возражения ответчика».

Версия 6Б: суд проверяет срок и по своей инициативе. Поскольку закон называет срок ст. 392 ТК РФ «сроком обращения в суд», а не исковой давностью, а ч. 6 ст. 152 ГПК РФ допускает рассмотрение этого вопроса в предварительном заседании по возражению ответчика, часть судов проверяет соблюдение срока *ex officio* и отказывает в иске без исследования обстоятельств.

Практический вывод. Рассчитывать на пассивность ответчика нельзя; исходить надо из того, что срок будет проверен.

9. Раздел 7. Особый случай: допуск к работе неуполномоченным лицом (ст. 67.1 ТК РФ)

Если к работе допустило лицо, не уполномоченное работодателем, и работодатель (или его уполномоченный представитель) отказывается признать возникшие отношения трудовыми, работодатель, в интересах которого выполнена работа, **обязан оплатить фактически отработанное время (выполненную работу)**; работник, осуществивший такое допущение, привлекается к ответственности, в том числе материальной (ст. 67.1 ТК РФ, введена Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ; в действующей редакции, воспроизводимой Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ). Отличие от ч. 2 ст. 67 ТК РФ принципиально: здесь трудовые отношения **не возникают автоматически**, а закон порождает денежное обязательство.

Отсюда конкуренция по сроку:

- **Версия 7А:** применяется ст. 392 ТК РФ (три месяца по ч. 1; один год по ч. 2 — как «другая выплата, причитающаяся работнику»), поскольку спор возник в связи с использованием труда и рассматривается как трудовой;
- **Версия 7Б:** поскольку трудовые отношения не возникли, обязательство по ст. 67.1 ТК РФ имеет иную природу, и к нему применим общий трёхлетний срок (ст. 196 ГК РФ). Эта конструкция — одна из немногих, в которых позиция обратившегося о трёхлетнем сроке имеет реальную опору. Устойчивой практики по этому вопросу нет, поэтому заявлять требование

следует в пределах трёх месяцев, одновременно мотивируя допустимость применения трёхлетнего срока.

Дополнительно: если работодатель отрицает сам факт допуска «своего» работника, уместно ссылаться на п. 12 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (кто является представителем работодателя, наделённым полномочиями по найму) и на обстоятельства фактического выполнения работы.

10. Раздел 8. Сценарии, в которых трёхлетний срок действительно применим

1. **Отношения переквалифицируются в гражданско-правовые** (подряд, возмездное оказание услуг, транспортная экспедиция и т. п.). Тогда действует ст. 196 ГК РФ; для отдельных договоров закон устанавливает специальные сроки (например, один год для требований из договора транспортной экспедиции — ст. 13 Федерального закона от 30.06.2003 № 87-ФЗ «О транспортно-экспедиционной деятельности»). Плата за такую переквалификацию — утрата трудовых гарантий (отпуск, оплата больничного, страховой стаж, ограничения увольнения).
2. **Требование, основанное на ст. 67.1 ТК РФ**, при последовательной аргументации об отсутствии трудового правоотношения (см. раздел 9, версия 7Б).
3. **Требования о возмещении вреда, причинённого жизни или здоровью** (например, травма при выполнении фактической работы): исковая давность к ним не применяется, а требования, предъявленные по истечении трёх лет, удовлетворяются за прошлое время не более чем за три года, предшествовавшие предъявлению иска (ст. 208 ГК РФ).
4. **Требования о защите личных неимущественных прав** (ст. 208 ГК РФ) — применительно к компенсации морального вреда в трудовом споре этот аргумент используется лишь как дополнительный и, как правило, не спасает производное требование при отказе в основном.

Во всех остальных сценариях трёхлетняя давность к спору о факте трудовых отношений **неприменима**.

11. Раздел 9. Нормы, которые к данному спору не применяются (отсев)

- **Ст. 196, 197, 199, 200, 205 ГК РФ** — не являются основным регулятором: специальная норма ст. 392 ТК РФ вытесняет общий срок (ст. 5 ТК РФ). Используются только в рамках версий, разобранных в разделе 10.

- **Ст. 112 ГПК РФ** — регулирует восстановление собственно процессуальных сроков; для ст. 392 ТК РФ действует ч. 5 ст. 392 ТК РФ, хотя процедурные приёмы совпадают.
- **Ст. 95, 219, 357 КАС РФ** — регулируют административное судопроизводство (включая восстановление срока предъявления исполнительного документа) и к трудовому спору напрямую не применяются; ч. 6 ст. 219 КАС РФ может использоваться только как аналогия (см. раздел 7).
- **Ст. 83 ТК РФ** — перечень обстоятельств, не зависящих от воли сторон, не включает недопуск к работе: прекращение отношений «явочным порядком» этим основанием не покрывается, а приведённая в актуальной редакции формулировка п. 5 ст. 83 ТК РФ («признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности») к ситуации не относится.
- **Ст. 76 ТК РФ** — регулирует **обязанность работодателя отстранить** работника от работы в строго определённых случаях (опьянение, непрохождение обучения и проверки знаний, непрохождение медосмотра, приостановление специального права и др.) с сохранением или без сохранения заработной платы. Фактическое лишение работы без оснований ст. 76 ТК РФ не охватывается; такое лишение квалифицируется как незаконное лишение возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).
- **Ст. 13 Федерального закона от 30.06.2003 № 87-ФЗ**, нормы о шестимесячном сроке оспаривания договора безвозмездного пользования земельным участком (Федеральный закон № 119-ФЗ) — к трудовым спорам отношения не имеют; приведены как пример специальных сроков иных отраслей.

12. Раздел 10. Что делать: взаимодействие с государственной инспекцией труда

Параллельный (не заменяющий суд) маршрут: обращение в ГИТ. Основанием для внеплановой проверки являются обращения и заявления граждан, информация органов власти и СМИ о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения (абз. 4 ч. 7 ст. 360 ТК РФ); внеплановая выездная проверка по этому основанию может быть проведена незамедлительно с извещением прокуратуры, без согласования с органами прокуратуры. По результатам проверки ГИТ вправе выдать обязательное для исполнения предписание об устранении нарушений, в том числе о заключении трудового договора (ст. 356, 357 ТК РФ). Административная ответственность за

уклонение от оформления трудового договора предусмотрена ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, уголовная — ст. 145.1 УК РФ (невыплата заработной платы).

Важно: обращение в ГИТ не приостанавливает течение трёхмесячного срока по ч. 1 ст. 392 ТК РФ (см. раздел 7, версия 5Б). Иск следует подавать, не дожидаясь результатов проверки, а при необходимости — заявлять ходатайство о восстановлении срока со ссылкой на ожидание результатов проверки как на уважительную причину.

13. Раздел 11. Сводные практические выводы по каждой версии

Версия «три года (ст. 196 ГК РФ)». Применима только в сценариях раздела 10. В общем случае приведёт к отказу в иске, а также лишит работника возможности восстановить срок по ч. 5 ст. 392 ТК РФ (по ст. 205 ГК РФ восстановление возможно лишь в исключительных случаях). **Не рекомендуется как основная стратегия.**

Версия «один месяц (ч. 1 ст. 392 ТК РФ, спор об увольнении)». Применима, если иск сформулирован как требование о признании увольнения незаконным/восстановлении на работе. Риск реален. **Рекомендация: не заявлять требований в формулировках «об увольнении» и в любом случае уложиться в месяц с даты недопуска.**

Версия «три месяца (ч. 1 ст. 392 ТК РФ, иной индивидуальный трудовой спор)». Преобладающая и наиболее вероятная квалификация требования об установлении факта трудовых отношений. Отсчёт — с даты, когда работодатель сообщил о прекращении работы (либо когда работник узнал об отказе признать отношения трудовыми). **Это и есть ответ на поставленный вопрос: не три года и, как правило, не месяц, а три месяца.**

Версия «один год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ)». Применяется к требованиям о взыскании заработной платы и иных причитающихся работнику выплат, включая выплаты при увольнении. При непрекращённых отношениях и невыплате начисленной заработной платы сохраняет значение разъяснение п. 56 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 о делящемся характере нарушения.

Версия «трёхлетний срок по ст. 67.1 ТК РФ». Доктринально возможна (обязательство оплатить фактически отработанное время не является трудовым правоотношением), но практикой не подтверждена; заявлять в пределах трёх месяцев с одновременной мотивацией.

Оптимальный алгоритм действий: 1. Зафиксировать доказательства фактического допуска и выполнения работы: переписка (в том числе мессенджеры), пропуска и журналы доступа, расчётные документы и переводы, показания свидетелей, видеозаписи, документы с подписью работника, электронные документы (ст. 67 ТК РФ, п. 12 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; разъяснения, данные в постановлении Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15 применительно к работодателям — физическим лицам и микропредприятиям, и в ст. 19.1 ТК РФ для случаев, когда работодателем выступают такие лица). 2. Направить работодателю письменное требование о заключении трудового договора, выдаче документов, связанных с работой, и о расчёте — это создаёт точку отсчёта и доказательство отказа. 3. Подать иск мировому судье (п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ) в пределах трёх месяцев: об установлении факта трудовых отношений за период, о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, процентов по ст. 236 ТК РФ, компенсации морального вреда по ст. 237 ТК РФ. Работники освобождены от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ). 4. Одновременно с иском (или в самом иске) заявить ходатайство о восстановлении срока по ч. 5 ст. 392 ТК РФ с приложением подтверждающих документов и с указанием уважительных причин (болезнь, уход за тяжелобольным членом семьи, непреодолимая сила, длительная командировка). 5. Параллельно обратиться в ГИТ (ч. 7 ст. 360, ст. 357 ТК РФ) — для получения предписания и фиксации нарушения, не полагаясь на это обращение как на способ продления срока.

14. Список использованных нормативных источников и судебных актов

Трудовой кодекс РФ: ст. 5; ст. 15; ст. 16; ст. 19.1; ст. 22; ст. 64; ст. 66.1; ст. 67 (ч. 2, 3); ст. 67.1; ст. 76; ст. 83 (в ред. Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ); ст. 84.1 (ч. 1, 4); ст. 127; ст. 140; ст. 152; ст. 234; ст. 236; ст. 237; ст. 352; ст. 353; ст. 356; ст. 357; ст. 360 (ч. 7); ст. 381; ст. 382; ст. 391; ст. 392 (ч. 1, 2, 5); ст. 393.

Гражданский кодекс РФ: ст. 196 (ч. 1); ст. 197; ст. 199 (ч. 2); ст. 200; ст. 205; ст. 208.

Гражданский процессуальный кодекс РФ: ст. 23 (ч. 1 п. 6); ст. 24; ст. 112; ст. 152 (ч. 6); ст. 263 (ч. 3); ст. 264–268; ст. 265.

Кодекс административного судопроизводства РФ: ст. 95; ст. 219 (ч. 5–8); ст. 357 (приведены как нормы, не подлежащие прямому применению к трудовому спору).

Кодекс РФ об административных правонарушениях: ч. 4 ст. 5.27.

Уголовный кодекс РФ: ст. 145.1.

Иные федеральные законы: Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ (введение ст. 67.1 ТК РФ); Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ (изменение ст. 392 ТК РФ); Федеральный закон от 30.06.2003 № 87-ФЗ «О транспортно-экспедиционной деятельности» (ст. 13 — приведён как пример специального срока иной отрасли); Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (действующая редакция положений ТК РФ).

Судебные акты и акты толкования: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 3, п. 5, п. 12, п. 56; постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (в части особенностей установления факта трудовых отношений и доказывания).