

Правовой разбор: право на вознаграждение за собранные заявки при «неофициальной» работе и увольнении до даты подключения

1. Краткая постановка вопроса

Физическое лицо без оформления трудового (или гражданско-правового) договора фактически выполняло для компании работу по привлечению клиентов — сбор заявок на подключение интернета, по части которых даты подключения были назначены на октябрь; в сентябре компания фактически прекратила с ним отношения и отказывается оплачивать найденные заявки. Требуется установить: (а) какова юридическая природа возникших отношений (трудовые по признаку фактического допущения либо гражданско-правовые — услуги, подряд, агентские); (б) с какого момента возникает право на вознаграждение — с момента сбора заявки или только с момента фактического подключения клиента; (в) сохраняется ли право на оплату уже выполненной работы после прекращения отношений и в какой срок расчёт должен быть произведён; (г) как распределяется бремя доказывания при полном отсутствии письменного договора. Ниже разобраны все существенные версии, включая конкурирующие правовые позиции.

2. Раздел I. Квалификация отношений: три конкурирующие модели

Отсутствие письменного договора само по себе не означает отсутствия правоотношения. Юридическая квалификация в такой ситуации определяется по фактическому содержанию взаимодействия, а не по названию или отсутствию документа (ст. 15, 16 ТК РФ; ст. 431 ГК РФ).

I.1. Трудовая модель: отношения, возникшие из фактического допущения к работе

Обоснование. Согласно ч. 1 ст. 15 ТК РФ трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по

должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда.

В силу ч. 3 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают также 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. Пункт 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» прямо разъясняет: если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя, трудовой договор считается заключённым, и работодатель обязан оформить его в письменной форме.

Дополнительно действует ч. 2 ст. 15 ТК РФ: заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. Соответственно, если взаимодействие фактически носило черты трудового (подчинение режиму, работа по определённой функции, систематические выплаты), суд вправе переквалифицировать его в трудовое.

Если допущение к работе произошло со стороны лица, не уполномоченного на это работодателем, применяется ст. 67.1 ТК РФ, устанавливающая последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом (введена Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

Признание отношений трудовыми возможно: (а) самим заказчиком на основании письменного заявления исполнителя и (или) не обжалованного в суд предписания государственного инспектора труда; (б) судом — по прямому обращению физического лица либо по материалам, направленным ГИТ и иными уполномоченными органами (ст. 19.1 ТК РФ, введена Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ). Часть 3 ст. 19.1 ТК РФ устанавливает ключевое правило доказывания: **неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений**. Часть 4 ст. 19.1 ТК РФ: при признании отношений трудовыми они считаются возникшими со дня фактического допущения к исполнению обязанностей.

Дополнительные ориентиры даны в Постановлении 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», где разъяснены признаки трудовых отношений и порядок доказывания при отсутствии надлежащего оформления.

Практический вывод по версии. Если работа по сбору заявок носила длящийся, систематический характер, выполнялась лично, по заданию и под контролем компании (согласование скриптов, отчётность, планы, присутствие на планёрках, доступ к CRM), — высока вероятность признания отношений трудовыми. Тогда компания обязана не только оплатить работу, но и оформить договор, внести запись, а также уплатить НДФЛ и страховые взносы.

I.2. Гражданско-правовая модель: возмездное оказание услуг или подряд

Обоснование. Если взаимодействие не имело признаков трудового (нет подчинения ПВТР, нет фиксированной трудовой функции, оплата привязана к конкретному результату), применяются нормы ГК РФ о возмездном оказании услуг (гл. 39) или подряде (гл. 37).

Ключевые нормы: - п. 1 ст. 781 ГК РФ: заказчик обязан оплатить оказанные ему услуги в сроки и в порядке, указанные в договоре; - ст. 309, 310 ГК РФ: обязательства должны исполняться надлежащим образом, односторонний отказ недопустим; - ст. 702, 711 ГК РФ (подряд): оплата по выполнении работы; - ст. 717 ГК РФ: при одностороннем отказе заказчика от договора подряда заказчик обязан уплатить часть установленной цены **пропорционально части работы, выполненной до получения извещения об отказе**, и возместить убытки в пределах разницы между ценой всей работы и ценой выполненной части; - ст. 782 ГК РФ: односторонний отказ заказчика от договора возмездного оказания услуг при условии оплаты исполнителю фактически понесённых расходов.

Здесь существует **конкурирующая практика**: одни суды при отказе заказчика от договора оказания услуг ограничивают взыскание фактически понесёнными расходами (буквальное прочтение ст. 782 ГК РФ); другие взыскивают часть цены за фактически оказанные и принятые услуги, ссылаясь на ст. 309, 310, 781 ГК РФ и недопустимость извлечения выгоды из незавершённого результата. Первая позиция применяется, когда стороны прямо квалифицировали договор как оказание услуг и результата не

передавалось; вторая — когда заказчик фактически потребил результат (использовал заявки, подключил клиентов).

I.3. Агентская модель (наиболее вероятная для «сбора заявок»)

Обоснование. Деятельность по привлечению клиентов для компании и передаче ей заявок по своей сути соответствует агентскому договору (гл. 52 ГК РФ) либо договору коммерческого представительства. Согласно ст. 1005 ГК РФ агент обязуется за вознаграждение совершать по поручению принципала юридические и иные действия от своего имени или от имени принципала. Статья 1006 ГК РФ: принципал обязан уплатить агенту вознаграждение в размере и в порядке, установленных договором; **если размер вознаграждения не предусмотрен и не может быть определён исходя из условий договора, вознаграждение подлежит уплате в размере, определяемом по п. 3 ст. 424 ГК РФ** (цена, которая при сравнимых обстоятельствах обычно взимается за аналогичные услуги). При отсутствии условий о порядке уплаты вознаграждение уплачивается в течение недели с момента представления принципалу отчёта за прошедший период, если из существа договора или обычаев не вытекает иное.

Принципиально важна **ст. 1004 ГК РФ**: если агентский договор прекращён до полного исполнения поручения агентом, принципал обязан выплатить агенту вознаграждение **соразмерно выполненной им работе**, а также возместить понесённые при исполнении поручения расходы (в редакционно-смысловом аналоге — ст. 978 ГК РФ для договора поручения). Именно эта норма является прямым ответом на ситуацию «уволители в сентябре, до октябрьских подключений»: прекращение отношений до наступления конечного результата не аннулирует право на вознаграждение за уже выполненную часть.

I.4. Модель «отношения без договора»: неосновательное обогащение

Обоснование. Если суд не признает ни трудовых, ни агентских отношений в чистом виде, но установит, что компания получила имущественную выгоду за счёт труда физического лица без правового основания, применяются нормы гл. 60 ГК РФ: ст. 1102 (обязанность возвратить неосновательно приобретённое), ст. 1105 (возмещение стоимости неосновательно полученных услуг по цене, существовавшей в момент их оказания), ст. 1107 (проценты по ст. 395 ГК РФ с момента, когда приобретатель узнал о неосновательности обогащения). Ориентиры — Информационное письмо Президиума ВАС РФ от

11.01.2000 № 49 «Обзор практики рассмотрения споров, связанных с применением норм о неосновательном обогащении».

Практический вывод по разделу I. Наиболее защищёнными для работника/исполнителя являются две линии: (1) признание отношений трудовыми (ст. 19.1 ТК РФ, ч. 3 — сомнения в пользу трудовых) и (2) агентская квалификация со ссылкой на ст. 1004 ГК РФ. Именно агентская линия позволяет взыскать вознаграждение за заявки, по которым подключение ещё не состоялось или состоялось без его участия.

3. Раздел II. Момент возникновения права на вознаграждение: «за заявку» или «за подключение»

Это узловой вопрос, от которого зависит исход. Возможны три версии согласованной модели оплаты.

II.1. Версия «гонорар успеха»: оплата только за фактическое подключение

Обоснование. Условие об оплате по достижении результата правомерно и толкуется буквально (ст. 431 ГК РФ). Если стороны (в том числе устно) согласовали, что вознаграждение выплачивается исключительно за подключённого клиента, а подключение по спорным заявкам не состоялось, — по общему правилу право на вознаграждение за эти заявки не возникло.

Ограничения этой версии: - если подключения всё-таки состоялись в октябре по заявкам, собранным работником, вознаграждение причитается, поскольку причинно-следственная связь между его действиями и результатом сохранена (по аналогии со ст. 1004 ГК РФ); - если компания сама отказалась от проведения подключений либо умышленно «потеряла» заявки, чтобы не платить, применяется п. 3 ст. 157 ГК РФ: недобросовестное воспрепятствование наступлению условия влечёт признание условия наступившим. Дополнительно — ст. 10 ГК РФ (недопустимость злоупотребления правом) и п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» (оценка действий сторон по критерию добросовестности); - при трудовой квалификации «гонорарная» схема вообще не отменяет обязанности оплатить фактически выполненную работу (ст. 21, 22, 129 ТК РФ).

II.2. Версия «оплата за собранную и принятую заявку» (сдельная/поэтапная)

Обоснование. Если фактически оплата производилась за количество переданных и принятых компанией заявок (подтверждается реестрами, актами, выплатами за предыдущие периоды), право возникает в момент передачи и приёмки заявки — независимо от последующего подключения. В этом случае размер определяется по предшествующим выплатам либо по п. 3 ст. 424 ГК РФ, п. 2 ст. 1006 ГК РФ, а при трудовой квалификации — по ст. 129 ТК РФ (заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы), с учётом ст. 133 ТК РФ (не ниже МРОТ за отработанную месячную норму).

II.3. Версия «единый комплекс работ»: оплата после закрытия сделки

Обоснование. Если стороны рассматривали работу как единый результат — подключение клиента, а сбор заявки был лишь подготовительным этапом, то при расторжении отношений до наступления результата применяется принцип пропорциональности: вознаграждение выплачивается соразмерно выполненной работе (ст. 1004 ГК РФ для агентского договора, ст. 978 ГК РФ для поручения, ст. 717 ГК РФ для подряда, ст. 782 ГК РФ для услуг — с указанной выше оговоркой о фактически понесённых расходах).

Практический вывод по разделу II. Право на вознаграждение за собранные заявки существует по любой из трёх моделей, кроме случая, когда (а) условие о «результате» было прямо и недвусмысленно согласовано, (б) результат объективно не достигнут, (в) компания не помешала его достижению и не использовала заявки. Последний сценарий — единственный, где отказ законен; во всех остальных он оспорим.

4. Раздел III. Оплата уже выполненной работы при прекращении отношений и срок расчёта

III.1. Трудовая версия

- Ст. 21 ТК РФ: работник имеет право на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы.
- Ст. 22 ТК РФ: работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.

- Ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ и ст. 140 ТК РФ: при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится **в день увольнения**; если работник в этот день не работал — не позднее следующего дня после предъявления требования о расчёте. Часть 2 ст. 140 ТК РФ: при споре о размерах работодатель обязан в тот же срок выплатить **не оспариваемую им сумму**.
- Ст. 236 ТК РФ: при нарушении срока выплаты — проценты (денежная компенсация). Действующая редакция (с 03.10.2016 введена Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ) предусматривает **не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России** от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока и по день фактического расчёта включительно. Федеральным законом от 30.01.2024 № 3-ФЗ часть первая ст. 236 ТК РФ дополнена: компенсация исчисляется в том числе с **неначисленных своевременно сумм**, если вступившим в законную силу решением суда признано право работника на их получение, — с дня, следующего за днём, в который суммы должны были быть выплачены при своевременном начислении. Обязанность по выплате возникает независимо от наличия вины работодателя (ч. 2 ст. 236 ТК РФ).
- *Историческая справка (для корректного расчёта за прошлые периоды):* до 03.10.2016 действовала редакция с 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ. В предоставленных правовых материалах присутствуют обе редакции — при расчёте необходимо применять редакцию, действовавшую в соответствующем периоде.

Вывод: увольнение в сентябре — дата, на которую должен быть произведён полный расчёт; назначенные на октябрь подключения не откладывают обязанность по оплате уже выполненной работы.

III.2. Гражданско-правовая / агентская версия

- Ст. 309, 310 ГК РФ: обязательство подлежит исполнению; отказ от исполнения недопустим.
- Ст. 314 ГК РФ: срок исполнения — разумный срок при отсутствии определённого.
- Ст. 1006 ГК РФ: вознаграждение в размере и порядке по договору, а при отсутствии — по п. 3 ст. 424 ГК РФ; при неурегулировании порядка уплаты — в течение недели с момента представления отчёта.
- Ст. 1004 ГК РФ: при прекращении договора до исполнения поручения — вознаграждение соразмерно выполненной работе.
- Ст. 395 ГК РФ: проценты за пользование чужими денежными средствами за период просрочки; при неосновательном обогащении — ст. 1107 ГК РФ.

III.3. Конституционная и антидискриминационная рамка

Ч. 3 ст. 37 Конституции РФ гарантирует право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ. Невыплата вознаграждения за уже выполненную работу расценивается как нарушение запрета принудительного труда (ст. 4 ТК РФ) при трудовой квалификации отношений.

5. Раздел IV. Бремя доказывания и доказательственная база

IV.1. Распределение бремени

- **Ст. 56 ГПК РФ:** каждая сторона доказывает обстоятельства, на которые ссылается.
- **Ст. 19.1 ч. 3 ТК РФ:** неустранимые сомнения толкуются в пользу трудовых отношений — существенная преференция для заявителя.
- **П. 8 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2:** на работодателя возлагается обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка; при спорах о выплатах — факт надлежащего исполнения обязанности по их производству.
- **Постановление Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15:** разъяснения о признаках трудовых отношений и особенностях доказывания при отсутствии письменного договора.

Свидетельские показания. П. 1 ст. 162 ГК РФ ограничивает использование свидетельских показаний для подтверждения условий сделки, требующей письменной формы. Однако в трудовом споре такого ограничения нет: факт трудовых отношений доказывается любыми средствами доказывания, предусмотренными ст. 55 ГПК РФ (объяснения сторон, письменные и вещественные доказательства, аудио- и видеозаписи, заключения экспертов, показания свидетелей). Это ещё один аргумент в пользу трудовой квалификации.

IV.2. Что доказательно подтвердит работу по заявкам

1. Переписка в мессенджерах и по электронной почте (задания, скрипты, планы, отчёты, реестры заявок).

2. Скриншоты CRM/личного кабинета с идентификатором пользователя, номерами заявок, датами и статусами («назначено подключение на октябрь»).
3. Ранее произведённые выплаты на карту — банковские выписки, чеки, расписки (подтверждают и факт отношений, и размер вознаграждения, из которого можно вычислить ставку за заявку).
4. Контактные данные клиентов и возможность их опроса (подтверждение, что заявка сделана конкретным лицом).
5. Пропуска, графики смен, табели, журналы инструктажей, доступ к корпоративным ресурсам.
6. Объявления о вакансии, на которые откликнулся заявитель, должностные инструкции, регламенты.
7. Свидетельские показания коллег и клиентов.

IV.3. Что придётся доказывать работнику

- факт допуска к работе (или оказания услуг) с ведома уполномоченного лица;
- личный характер и систематичность выполнения работы;
- объём выполненного (количество заявок, даты, статусы);
- согласованную либо обычно применяемую ставку вознаграждения.

IV.4. Что придётся доказывать компании

- что отношения не были трудовыми (отсутствие подчинения ПВТР, отсутствие трудовой функции);
- что условие о вознаграждении связывалось исключительно с фактом подключения;
- что подключения по спорным заявкам не состоялись и компания не препятствовала их проведению;
- что заявки не были ею использованы.

6. Раздел V. Возможные мотивы отказа компании и их правовая оценка

Мотив отказа	Правовая оценка	Норма
«Ты не оформлен, значит, ничего не положено»	Несостоятелен. Неоформление — нарушение работодателя, а не основание лишения права на оплату. Трудовой договор	ч. 3 ст. 16, ст. 67.1 ТК РФ; п. 12 Постановления

Мотив отказа	Правовая оценка	Норма
	считается заключённым при фактическом допущении	Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2
«Заявка — это не результат, платим только за подключение»	Оспоримо. Требуется установить согласованную модель оплаты; при отсутствии согласования применяется цена по п. 3 ст. 424 ГК РФ; при прекращении отношений — принцип соразмерности	ст. 431, п. 3 ст. 424, ст. 1004, 1006, 717, 978 ГК РФ
«Тебя уволили в сентябре, октябрьские подключения — не твоя заслуга»	Несостоятелен. Прекращение отношений не аннулирует право на вознаграждение за уже выполненную работу; расчёт должен быть произведён в день увольнения	ст. 1004 ГК РФ; ст. 84.1, 140 ТК РФ
«Заявки оказались некачественными / клиенты отказались»	Бремя доказывания — на компании; требуется документальное подтверждение отказов именно по этим заявкам	ст. 56 ГПК РФ; п. 8 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2
«Ставка за заявку не согласована, платить нечем»	Несостоятелен. Применяется цена, обычно взимаемая за аналогичные услуги; при трудовой версии — оплата по фактически выполненной работе не ниже МРОТ	п. 3 ст. 424, п. 2 ст. 1006 ГК РФ; ст. 129, 133 ТК РФ
«Тебя допустил не уполномоченный сотрудник»	Проверяется: если допуск был от неуполномоченного лица — трудовые отношения не возникают, но сохраняется гражданско-правовое требование к фактическому выгодоприобретателю	ст. 67.1, ч. 4 ст. 16 ТК РФ; ст. 1102, 1105 ГК РФ
«Ты самозанятый / ИП, у нас гражданско-правовые отношения»	Проверяется по фактическим признакам. Заключение ГПД, фактически регулирующего трудовые отношения, запрещено	ч. 2 ст. 15, ст. 19.1 ТК РФ; Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ
	Утрата заявок по вине компании не лишает работника права на	ст. 10 ГК РФ; п. 1 Постановления

Мотив отказа	Правовая оценка	Норма
«Мы просто не успели / не нашли заявки»	вознаграждение; риск последствий лежит на компании, у которой находятся документы и CRM	Пленума ВС РФ от 23.06.2015 № 25

7. Раздел VI. Сроки и процедуры защиты

VI.1. Трудовой спор

- **Ст. 392 ТК РФ:** за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других причитающихся работнику выплат — **один год** со дня установленного срока выплаты (ч. 2); по спорам об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа/выдачи трудовой книжки (ч. 1); по иным спорам — три месяца со дня, когда работник узнал о нарушении права (ч. 1).
- Подсудность: районный суд (ст. 24 ГПК РФ); иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться по месту жительства истца (ч. 6 ст. 29 ГПК РФ).
- Госпошлина: истцы по искам, вытекающим из трудовых отношений, освобождены от уплаты государственной пошлины (подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ).
- Государственная инспекция труда: право на обращение (ст. 352, 356 ТК РФ); инспектор вправе выдать предписание об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК РФ, которое может стать основанием признания отношений трудовыми (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ).
- Прокуратура: надзор за соблюдением трудового законодательства (ст. 21, 26, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»).

VI.2. Гражданско-правовой спор

- Общий срок исковой давности — **три года** (ст. 196 ГК РФ), течение — со дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении права (ст. 200 ГК РФ); ориентиры — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.09.2015 № 43 «О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности».
- Госпошлина — исчисляется пропорционально цене иска (ст. 333.19 НК РФ).

VI.3. Административная и уголовная ответственность компании (инструмент воздействия)

- **Ст. 5.27 КоАП РФ:** ч. 4 — уклонение от оформления трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения (для юридических лиц — штраф от 50 000 до 100 000 руб.); ч. 6 — невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы (для юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб.); ч. 5 — повторное совершение (дисквалификация должностных лиц).
- **Ст. 145.1 УК РФ** — невыплата заработной платы свыше трёх месяцев (частичная) или свыше двух месяцев (полная). Применимость обсуждается применительно к трудовой квалификации отношений и подтверждённому корыстному или иному личному интересу.

8. Раздел VII. Расчёт причитающихся сумм

VIII.1. Трудовая версия

Сумма задолженности = количество принятых заявок × ставка за заявку (либо оплата за фактически отработанное время по ст. 129, 133 ТК РФ).

Компенсация по ст. 236 ТК РФ:

$K = C \times 1/150 \times KC \times D$, где **C** — невыплаченная сумма, **KC** — ключевая ставка Банка России, действовавшая в соответствующий период (при изменении ставки расчёт ведётся по периодам), **D** — число дней задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и по день фактического расчёта включительно.

С 2024 года (Федеральный закон от 30.01.2024 № 3-ФЗ) компенсация начисляется и на суммы, которые вообще не были начислены, — с даты, когда они должны были быть начислены при своевременном исполнении обязанности, **при условии**, что право на них признано вступившим в законную силу решением суда. Это прямо применимо к ситуации, когда компания не начисляла вознаграждение вообще.

Дополнительно: компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ) — при нарушении трудовых прав работника.

VIII.2. Гражданско-правовая / агентская версия

Вознаграждение: по согласованной ставке, а при её отсутствии — по цене, обычно взимаемой за аналогичные услуги (п. 3 ст. 424, п. 2 ст. 1006 ГК РФ). Проценты: ст. 395 ГК РФ (ключевая ставка за периоды просрочки) либо ст. 1107 ГК РФ при неосновательном обогащении.

9. Раздел VIII. Сводные практические выводы по каждой версии

Версия 1. Трудовые отношения (фактическое допущение). Вывод: отношения считаются возникшими со дня фактического допущения (ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ); неоформление — нарушение работодателя. Право на оплату всей выполненной работы безусловно; расчёт — в день увольнения (ст. 140 ТК РФ); проценты — по ст. 236 ТК РФ независимо от вины; моральный вред — ст. 237 ТК РФ. Срок обращения — один год (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Рекомендуемый иск: об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности, компенсации по ст. 236 и морального вреда, обязанности внести запись.

Версия 2. Агентские отношения. Вывод: вознаграждение причитается за фактически выполненную работу даже при прекращении договора до полного исполнения поручения (ст. 1004 ГК РФ); при отсутствии согласованного размера — по п. 3 ст. 424, п. 2 ст. 1006 ГК РФ; проценты — ст. 395 ГК РФ. Срок — три года (ст. 196 ГК РФ).

Версия 3. Возмездное оказание услуг / подряд. Вывод: если работа фактически сдана и потреблена заказчиком, суды взыскивают часть цены пропорционально выполненному (ст. 717 ГК РФ) либо стоимость фактически оказанных услуг; при буквальном применении ст. 782 ГК РФ возможно ограничение фактически понесёнными расходами — эта позиция менее выгодна и должна парироваться доказыванием факта потребления результата.

Версия 4. Отсутствие договора как такового. Вывод: право защищается через ст. 1102, 1105, 1107 ГК РФ (неосновательное обогащение) с процентами по ст. 395 ГК РФ.

Версия 5. Условие «оплата только за подключение» действительно и результат не достигнут. Вывод: право на вознаграждение за соответствующие заявки может отсутствовать. Контраргументы: если подключения состоялись по заявкам работника — право возникает; если компания умышленно уклонилась от подключений, чтобы не платить, — применяется п. 3 ст. 157 и ст. 10 ГК РФ.

Общий практический алгоритм: 1. Собрать доказательства фактической работы и объёма заявок (переписка, CRM, выписки о прежних выплатах). 2. Направить письменную претензию с расчётом суммы и требованием расчёта (со ссылкой на ст. 140, 236 ТК РФ либо ст. 1004, 1006 ГК РФ); сохранить доказательства направления. 3. Параллельно — обращение в государственную инспекцию труда (ст. 352, 356, 357 ТК РФ) с целью получения предписания, которое может стать основанием признания отношений трудовыми (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ); возможна жалоба в прокуратуру. 4. При игнорировании — иск в районный суд: в трудовой логике — об установлении факта трудовых отношений и взыскании выплат; в гражданско-правовой — о взыскании вознаграждения и процентов. 5. Учесть сроки: один год по ч. 2 ст. 392 ТК РФ (при трудовой квалификации) и три года по ст. 196 ГК РФ (при гражданско-правовой).

10. Список использованных нормативных источников

Конституция и кодексы

1. Конституция Российской Федерации — ч. 3 ст. 37.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 4, 15 (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ), 16, 19.1, 21, 22, 56, 61, 67.1, 84.1, 129, 133, 136, 140, 236 (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ и Федерального закона от 30.01.2024 № 3-ФЗ), 237, 352, 356, 357, 381, 391, 392.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая: ст. 1, 10, 157 (п. 3), 159, 162, 196, 200, 309, 310, 314, 424 (п. 3), 431.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть вторая: ст. 702, 711, 717, 779, 781, 782, 783, 978, 1004, 1005, 1006 (в том числе п. 2), 1102, 1105, 1107.
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: ст. 24, 29 (ч. 6), 55, 56, 131, 132, 264.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27 (ч. 1, 4, 5, 6).
7. Уголовный кодекс Российской Федерации: ст. 145.1.
8. Налоговый кодекс Российской Федерации, часть вторая: подп. 1 п. 1 ст. 333.36; ст. 333.19.

Федеральные законы

1. Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"» (введение ст. 19.1, 67.1 ТК РФ, новая редакция ст. 15, 16 ТК РФ).

2. Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» (новая редакция ст. 236 ТК РФ, изменения в ст. 360, 392 ТК РФ).
3. Федеральный закон от 30.01.2024 № 3-ФЗ (новая редакция ч. 1 ст. 236 ТК РФ — распространение компенсации на своевременно не начисленные суммы).
4. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (актуальные редакции ст. 16, 19.1, 136, 140, 236 ТК РФ, приведённые в использованных правовых материалах).
5. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента...» (специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» — применим при оценке доводов о «самозанятости»).
6. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»: ст. 21, 26, 27.

Акты судебных органов и разъяснения

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 8, 12.
2. 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».
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» — п. 1 (критерии добросовестности).
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.09.2015 № 43 «О некоторых вопросах, связанных с применением норм Гражданского кодекса Российской Федерации об исковой давности».
5. Информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 11.01.2000 № 49 «Обзор практики рассмотрения споров, связанных с применением норм о неосновательном обогащении».

Примечание по коллизии источников. В использованных правовых материалах ст. 236 ТК РФ приведена в двух редакциях: с 1/300 ставки рефинансирования (до 03.10.2016) и с 1/150 ключевой ставки (введена Федеральным законом от 03.07.2016 № 272-ФЗ, действует с 03.10.2016 с

последующими изменениями). Для периодов до 03.10.2016 расчёт производится по старой редакции, для последующих — по действующей; при непрерывной просрочке, охватывающей обе даты, расчёт ведётся по периодам действия соответствующих редакций.

