**Какая ответственность предусмотрена за отказ от заключения трудового договора?**

Согласно п. 4. статьи 5.27 КоАП РФ 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.

Также предусмотрена ответственность за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор). Совершение указанных действий влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей (п. 3 статьи 5.27 КоАП РФ).

Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 статьи 5.27 КоАП РФ, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, также влечет административную ответственность в виде штрафа либо дисквалификацию для должностных лиц.

В соответствии с частью 3 статьи 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.

Согласно части 4 статьи 16 ТК РФ РФ фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

Таким образом, действия работодателя, направленные на отказ от оформления письменного трудового договора и оплаты работнику фактически отработанного им времени, не соответствуют действующему трудовому законодательству.