

Дата поступления рукописи в редакцию: 02.09.2026 г.

DOI: 10.24412/2782-3830-2026-10-111-118

Дата принятия рукописи в печать: 09.10.2026 г.

ВАРЕНИЦА Кирилл Алексеевич,
студент 1 курса направления «юриспруденция» (40.04.01)
образовательной программы «Российская уголовная
юстиция» юридического института Национального
исследовательского Томского государственного
университета, г. Томск,
e-mail: kirill.varenitsa@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ДОКАЗЫВАНИЯ ФАКТИЧЕСКОГО РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ НЕФОРМАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ДОКТРИНАЛЬНЫЙ ПОДХОД И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Аннотация. В статье рассматривается проблема установления фактического размера заработной платы в случаях, когда трудовые отношения возникли на основании фактического допуска к работе, но не были надлежащим образом оформлены. Отдельное внимание уделено разграничению двух самостоятельных обстоятельств доказывания: существования трудового отношения и размера причитавшегося работнику вознаграждения. На основе положений трудового и гражданского процессуального законодательства, Рекомендации МОТ № 198 и судебной практики предложена трехуровневая модель определения размера заработной платы: установление согласованного сторонами размера по совокупности доказательств; определение обычного вознаграждения работника соответствующей квалификации в данной местности; применение минимальной заработной платы как субсидиарного ориентира. Анализируются банковские операции, переписка, сведения о заработке работников сопоставимой квалификации, объявления о вакансиях, документы работодателя и статистические данные. Сделан вывод о необходимости законодательного закрепления общего правила определения размера заработной платы при неоформленных трудовых отношениях.

Ключевые слова: неформальные трудовые отношения, заработная плата, фактический размер заработной платы, доказывание, обычное вознаграждение, судебная практика, банковские переводы, статистические данные.

VARENITSA Kirill Alekseevich,
1st year law student (40.04.01) of the educational program
"Russian Criminal Justice" of the Law Institute of the National
Research Tomsk State University, Tomsk

PROBLEMS OF PROVING THE ACTUAL AMOUNT OF WAGES IN INFORMAL LABOR RELATIONS: DOCTRINAL APPROACH AND JUDICIAL PRACTICE

Annotation. The article examines the problem of determining the actual amount of wages in cases where an employment relationship arose on the basis of actual access to work but was not properly formalized. Special attention is paid to distinguishing between two independent circumstances of proof: the existence of an employment relationship and the amount of remuneration due to the employee. Based on the provisions of labour and civil procedural legislation, ILO Recommendation No. 198, and judicial practice, a three level model for determining the amount of wages is proposed: establishing the amount agreed upon by the parties based on the totality of evidence; determining the usual remuneration for an employee with the relevant qualifications in the given locality; and applying the minimum wage as a subsidiary reference point. Banking transactions, correspondence, information about the earnings of workers with comparable qualifications, job advertisements, employer documents, and statistical data are analyzed.

≡ **Key words:** *informal employment relations, wages, actual wage amount, proof, usual remuneration, judicial practice, bank transfers, statistical data.*

Проблема неформальной занятости обычно рассматривается через вопрос о признании отношений трудовыми. Действительно, пока суд не установит, что гражданин выполнял работу лично, в интересах, под управлением и контролем работодателя, требования, основанные на трудовом законодательстве, не получают надлежащей правовой опоры. Однако после признания отношений трудовыми возникает второй, не менее сложный вопрос: какую именно заработную плату должен был получать работник и в каком размере на самом деле образовалась задолженность. При отсутствии письменного трудового договора эти обстоятельства далеко не всегда подтверждаются теми же доказательствами, которыми устанавливается сам факт работы.

В соответствии со статьями 57, 129 и 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) условия оплаты труда относятся к существенным элементам трудового договора, а заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда [2].

Нормальная модель трудового отношения предполагает наличие письменного договора, приказа о приеме на работу, локальных актов, расчетных листков и документов о выплате. При неоформленной занятости значительная часть этой доказательственной базы отсутствует именно вследствие нарушения обязанности работодателя оформить трудовой договор в письменной форме. В результате работник оказывается в ситуации, когда право на оплату труда признается, но точный размер этого права требует самостоятельного судебного разрешения.

В научной литературе оплата труда исследуется как один из признаков трудового отношения и как содержание обязанности работодателя [12, с. 104; 13, с. 386; 15, с. 205]. В более ранних работах также систематизированы способы доказывания неофициальных выплат и значение периодичности перечислений [14, с. 150; 15, с. 301].

Вместе с тем вопрос о том, по какой последовательности суд должен устанавливать именно размер заработной платы после признания неоформленного отношения трудовым, остается разработан менее подробно. На практике применяются разные источники: банковские выписки, переписка, сведения о вознаграждении других работников, документы работодателя, статистические данные, а при невозможности установить обычное вознаграждение – минимальная заработная плата.

Цель настоящей статьи состоит в форми-

ровании последовательного подхода к доказыванию фактического размера заработной платы при неформальных трудовых отношениях. Для достижения цели необходимо разграничить предмет доказывания по требованиям об установлении трудовых отношений и взыскании заработной платы; определить доказательственное значение различных источников сведений о размере вознаграждения; проанализировать механизм, предусмотренный пунктом 23 Постановления 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» (далее – ППВС № 15) [4]; выявить проблемы его применения и сформулировать предложения по их разрешению.

Методологическую основу исследования составили формально-юридический, системный и сравнительно-правовой методы, а также обобщение судебной практики. При анализе судебных актов учитывалось не только то, какое решение принято по конкретному делу, но и каким способом суд переходил от доказанного факта выполнения работы к определению денежного размера обязанности работодателя.

Разграничение предмета доказывания

При разрешении спора о неоформленной занятости необходимо различать доказательство существования трудового отношения и доказательство размера заработной платы. Эти вопросы связаны, но не совпадают. Факт регулярного перечисления денег может одновременно подтверждать возмездный характер отношений и указывать на величину оплаты, однако из самого факта работы не следует автоматически конкретный размер ежемесячного заработка.

Часть 2 статьи 67 ТК РФ предусматривает, что трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя. Верховный Суд Российской Федерации в определении от 10 апреля 2023 г. № 16-КГ23-4-К4 подчеркнул, что при фактическом выполнении работы в интересах работодателя, под его контролем и управлением наличие трудового правоотношения презюмируется, а формальное отсутствие документов само по себе не должно лишать работника защиты [6]. Эта позиция имеет принципиальное значение и для требований об оплате труда: отсутствие документа, который должен был оформить работодатель, не должно превра-

щаться в основание для полного отказа во взыскании вознаграждения.

При этом процессуальное правило статьи 56 ГПК РФ сохраняет значение: каждая сторона доказывает обстоятельства, на которые ссылается [3]. Особенность трудового спора состоит в информационном неравенстве. Документы о штатном расписании, системе оплаты труда, начислениях и расчетах находятся преимущественно у работодателя. Работник, допущенный к работе без договора, нередко располагает только перепиской, движением средств по банковскому счету, фотографиями документов либо сведениями коллег. Поэтому механическое возложение на него обязанности представить именно документ о согласованном окладе фактически воспроизводило бы последствия нарушения, допущенного работодателем.

Рекомендация Международной организации труда от 15.06.2006 № 198 «О трудовом правоотношении» (далее – Рекомендация МОТ № 198) исходит из принципа приоритета фактов: существование трудового отношения должно определяться прежде всего по фактическим обстоятельствам выполнения работы и выплаты вознаграждения, независимо от наименования или формального оформления отношений [5]. Для проблемы заработной платы этот принцип целесообразно развивать дальше. Если фактические обстоятельства свидетельствуют не только о выполнении работы, но и о сложившемся порядке ее оплаты, они должны учитываться при установлении реального содержания обязанности работодателя.

Правовая модель определения размера заработной платы

Ключевое специальное разъяснение содержится в пункте 23 ППВС № 15. При отсутствии письменных доказательств размера заработной платы суд вправе определить ее исходя из обычного вознаграждения работника соответствующей квалификации в данной местности, а если установить такое вознаграждение невозможно — исходя из минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Данное правило фактически создает механизм, который не позволяет свести заработок неоформленного работника к нулю только из-за отсутствия трудового договора.

Формально ППВС № 15 посвящено труду у работодателей – физических лиц и у субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям. На практике, однако, содержащийся в пункте 23 подход используется судами и в спорах с иными работодателями. Особенно показательно определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13 июля 2026 г.

№ 88-15806/2026: кассационный суд прямо указал, что разъяснения пункта 23 являются актуальными для всех субъектов трудовых отношений [8]. Такая формулировка подтверждает тенденцию к восприятию правила об обычном вознаграждении как общего способа устранения доказательственной неопределенности.

С доктринальной точки зрения данный механизм следует понимать не как свободное усмотрение суда заменить заявленную заработную плату средней статистической величиной, а как последовательность способов установления размера вознаграждения. Первоначально суд должен проверить, возможно ли установить соглашение сторон либо фактически сложившийся размер оплаты по доказательствам конкретного отношения. Только при недостаточности такой базы возникает необходимость обращаться к объективному внешнему ориентиру – обычному вознаграждению работника сопоставимой квалификации. Минимальная заработная плата должна использоваться последней, поскольку она представляет собой государственную гарантию, а не презумпцию фактической рыночной стоимости труда.

Такой подход позволяет предложить трехуровневую модель. На первом уровне устанавливается индивидуально согласованный или фактически сложившийся размер заработка. На втором – обычное вознаграждение работника соответствующей квалификации в данной местности. На третьем – региональная минимальная заработная плата либо федеральный МРОТ в предусмотренных законом случаях. Переход к следующему уровню оправдан только тогда, когда предыдущий не дает достоверного результата.

Доказательства фактически согласованного размера оплаты

Наиболее убедительными доказательствами фактического размера оплаты являются сведения, которые одновременно связаны с работодателем, относятся к периоду выполнения работы и позволяют проследить повторяемость либо значение платежей. К ним относятся банковские выписки, расчетные документы, ведомости, переписка о размере оплаты и сроках выплат, сообщения с расчетами за конкретный период, а также документы, составленные самим работодателем.

Банковская выписка сама по себе фиксирует лишь движение денежных средств. Ее доказательственная сила возрастает, когда перечисления повторяются через сходные интервалы, совпадают со сроками выплаты заработной платы, исходят от работодателя или связанного с ним лица и корреспондируют содержанию переписки. Именно такая совокупность была исследована Седьмым кассационным судом общей юрисдикции в определении от 13 июля 2021 г.

№ 88-10854/2021: электронная переписка и сведения о перечислении неофициальной части заработной платы позволили подтвердить фактический размер заработка и взыскать задолженность [7]. Для неформального трудового отношения этот пример важен не суммой взыскания, а связью отдельных косвенных фактов в единую доказательственную базу.

Переписка в электронной почте и мессенджерах может прямо содержать сумму оклада, ставку за смену, размер аванса, расчет премии или объяснение причин задержки выплаты. Однако необходимо установить принадлежность аккаунтов и контекст сообщений. Изолированный скриншот, не позволяющий определить автора, дату либо источник, имеет меньшую доказательственную ценность. По этой причине практическое значение имеет сохранение исходной переписки, выгрузок, метаданных, а при высоком риске удаления – ее нотариальная фиксация.

Сведения о заработной плате других работников того же работодателя также могут быть значимы, если речь идет о сопоставимой трудовой функции, квалификации и условиях труда. Они не доказывают автоматически тождество заработка, поскольку система оплаты может предусматривать разные надбавки, премии и индивидуальные условия. Вместе с тем сильное расхождение между формально указанным минимальным окладом и фактически выплачиваемыми суммами другим работникам способно опровергать позицию работодателя о реальном характере формальной суммы.

Объявление о вакансии занимает промежуточное положение. Оно может отражать публичное предложение работодателя относительно условий найма, но только при возможности надежно установить источник, дату размещения, работодателя и соответствие вакансии выполняемой работником функции. Если эти признаки отсутствуют, доказательство становится легко оспоримым. Это отчетливо видно в решении Заельцовского районного суда г. Новосибирска по делу № 2-1164/2024: представленный истцом скриншот вакансии не был принят, поскольку из него невозможно было определить сайт и лицо, разместившее объявление [10].

Свидетельские показания в рассматриваемой категории дел имеют вспомогательный характер. Коллеги могут подтвердить устную договоренность, порядок выдачи денег, ставку за смену или общую схему оплаты. Но вопрос о точном размере денежного требования требует особенно осторожной оценки: память свидетеля, его осведомленность об индивидуальных условиях истца и заинтересованность должны сопоставляться с объективными данными. Наиболее надежной

представляется ситуация, когда показания объясняют уже имеющиеся банковские операции, переписку или документы, а не заменяют их полностью.

Отдельно следует учитывать документы, которыми располагает только работодатель. Штатное расписание, положение об оплате труда, сведения о начислениях работникам аналогичной должности и платежные документы могут быть истребованы судом. Непредставление таких материалов не означает автоматического признания суммы, названной истцом, но должно оцениваться вместе с распределением обязанности доказывания и причиной отсутствия документов у работника. Иначе сторона, нарушившая обязанность по оформлению трудовых отношений, получает процессуальное преимущество от собственного нарушения.

Обычное вознаграждение работника как способ восполнения доказательственного пробела

Если индивидуально согласованный размер оплаты установить не удастся, центральной становится категория «обычного вознаграждения работника его квалификации в данной местности». Законодатель не раскрывает порядок определения этой величины. На практике суды обращаются к официальной статистике, сведениям о зарплате работников аналогичной должности и иным данным, позволяющим приблизить оценку к реальному рынку труда.

В решении Заельцовского районного суда г. Новосибирска от 22 июля 2024 г. по делу № 2-1164/2024 истец утверждал, что при приеме на работу был согласован заработок не менее 80 000 руб. в месяц. Скриншот вакансии суд отклонил, копию штатного расписания ответчика также не признал достаточным доказательством из-за отсутствия оригинала и подтверждений фактической выплаты указанного в нем оклада. В результате суд использовал сведения «НОВОСИБИРСКСТАТА»: средняя начисленная заработная плата по профессиональной группе, включавшей должность мастера цеха, составляла 79 753 руб. Эта величина была положена в основу расчета задолженности [10]. Более наглядный пример дает решение Новоуренгойского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 20 июня 2025 г. по делу № 2-644/2025. Суд пришел к выводу, что работник был допущен к работе до надлежащего заключения письменного договора, поэтому формальный оклад 23 000 руб. не мог безусловно считаться согласованным. Были исследованы сведения о вознаграждении лица, ранее занимавшего сопоставимую должность, показания работника организации и банковские выплаты. Для окончательного определения обыч-

ного вознаграждения суд обратился к данным территориального органа Росстата и установил месячный заработок в размере 169 007 руб. [9].

Эти дела показывают практическую ценность статистического ориентира, но одновременно выявляют его ограничения. Во-первых, статистика формируется по укрупненным профессиональным группам, поэтому должность конкретного работника может лишь приблизительно соответствовать выбранной категории. Во-вторых, сведения публикуются с временным лагом. В-третьих, отдельные формы статистического наблюдения не охватывают все категории работодателей, что особенно заметно именно в сфере малого бизнеса, где неформальная занятость встречается часто. В-четвертых, средняя начисленная заработная плата включает различные элементы оплаты, тогда как стороны спора могут обсуждать сумму «на руки». Поэтому статистическая величина требует объяснения, а не механического применения.

Апелляционное определение от 27 января 2026 г. № 33-1151/2026 демонстрирует еще одну сторону проблемы. Суд сопоставил фактически полученные истцом суммы с данными статистики по Красноярскому краю – 86 591 руб. для соответствующей квалификационной группы. Выплаты за отдельные месяцы значительно превышали статистический ориентир, поэтому задолженность за эти месяцы отсутствовала; за месяц, когда выплата была существенно меньше, задолженность была рассчитана с учетом обычного вознаграждения [11]. Следовательно, статистика может использоваться не только для исчисления долга, но и как контрольный ориентир при оценке фактических выплат.

С учетом этого под «обычным вознаграждением» целесообразно понимать не одну заранее установленную статистическую цифру, а объективно определяемый диапазон оплаты за сопоставимую работу в конкретной местности и периоде. Приоритет следует отдавать наиболее близким к спорному отношению сведениям: оплате работников той же или сходной должности у данного работодателя, подтвержденным предложениям работодателя на рынке труда, затем – данным официальной статистики по максимально точной профессиональной группе. Такой порядок лучше соответствует индивидуальному характеру заработной платы, чем автоматическое обращение к среднему региональному показателю.

Неформальное трудовое отношение и «серая» заработная плата: пределы сопоставления

На практике необходимо четко отделять неоформленные трудовые отношения от ситуации, когда письменный трудовой договор существует, но работник утверждает, что фактическая

заработная плата была выше указанной в нем. Во втором случае суды значительно строже оценивают возможность взыскания так называемой «серой» части. В судебной практике встречается подход, согласно которому сама по себе неофициальная выплата не означает возникновения обязанности продолжать ее в заявленном размере. Вместе с тем имеются дела, где совокупность банковских перечислений и переписки позволяла установить фактический заработок [7].

Для исследуемой темы это разграничение необходимо. Пункт 23 ППВС № 15 рассчитан прежде всего на отсутствие надлежащего оформления, когда невозможно достоверно установить волю сторон относительно размера оплаты. Если письменный договор содержит конкретное условие о заработной плате, спор касается уже не заполнения пробела, а доказательства существования дополнительной договоренности либо иных элементов системы оплаты. Так, модель «обычное вознаграждение – минимальная заработная плата» не должна автоматически переноситься на любые споры о неофициальных выплатах.

Иначе говоря, неформальность отношений влияет не только на состав доказательств, но и на сам метод определения денежного требования. При полном отсутствии оформления задача суда состоит в восстановлении содержания незафиксированного трудового правоотношения. При наличии письменного договора суд проверяет утверждение о том, что фактические условия отличались от закрепленных письменно. Эти ситуации требуют различного стандарта аргументации.

Проблемы правового регулирования и предложения

Проведенный анализ позволяет выделить несколько проблем действующей модели. Первая состоит в том, что общее правило определения заработной платы неоформленного работника фактически закреплено не в Трудовом кодексе, а в постановлении Пленума Верховного Суда, причем формальная сфера действия этого постановления ограничена отдельными работодателями. Судебная практика расширяет применение пункта 23, однако такой способ устранения пробела зависит от устойчивости правоприменительной практики.

Вторая проблема – отсутствие нормативных критериев обычного вознаграждения. Не определено, какой источник должен иметь приоритет, насколько узкой должна быть профессиональная группа, за какой период брать статистику, как учитывать районные коэффициенты, переменную часть заработка и неполное рабочее время. Отсюда возможно значительное различие расчетов по сходным делам.

Третья проблема связана с оценкой кос-

венных доказательств. Банковский перевод без назначения платежа, скриншот вакансии, свидетельские показания или сумма выплаты другому работнику по отдельности редко дают достаточную степень достоверности. Однако их совокупность способна достаточно точно восстанавливать фактическую модель оплаты. Поэтому для данной категории споров особенно важен не поиск единственного удовлетворяющего документа, а оценка согласованности нескольких независимых источников.

Представляется обоснованным закрепить непосредственно в трудовом законодательстве правило, по содержанию близкое пункту 23 ППВС № 15, распространив его на всех работодателей. Возможной формой могло бы быть дополнение статьи 135 ТК РФ положением о том, что при признании отношений трудовыми и невозможности установить согласованный размер заработной платы по имеющимся доказательствам ее размер определяется судом исходя из обычного вознаграждения работника сопоставимой квалификации в соответствующей местности, а при невозможности установить такое вознаграждение – исходя из минимальной заработной платы, применимой к работнику. Такое правило устранило бы зависимость способа защиты от организационно-правового статуса работодателя.

Кроме того, в разъяснениях Верховного Суда целесообразно конкретизировать примерный порядок установления обычного вознаграждения. На первом месте могут находиться достоверные сведения о вознаграждении работников сопоставимой должности у того же работодателя и подтвержденные предложения этого работодателя о найме; далее – официальные статистические данные по профессии и региону; при отсутствии таких сведений – минимальная заработная плата. Перечень должен оставаться открытым, поскольку рынок труда и способы выплаты вознаграждения меняются быстрее, чем процессуальные формы их фиксации.

Результат

По результатам исследования можно сформулировать трехуровневый подход к определению фактического размера заработной платы при неоформленных трудовых отношениях. Первый уровень – установление индивидуального размера по совокупности прямых и косвенных доказательств: банковским операциям, переписке, расчетным и внутренним документам работодателя, сведениям о фактически применявшейся ставке. Второй уровень применяется, когда соглашение сторон достоверно не восстанавливается: суд определяет обычное вознаграждение работника сопоставимой квалификации с учетом местности и периода работы. Третий уровень – субсидиар-

ный, предполагающий использование минимальной заработной платы как гарантированного нижнего ориентира.

В рамках первого уровня целесообразно использовать критерий взаимного подтверждения доказательств. Регулярный перевод денежных средств приобретает большее значение при совпадении со сроками оплаты; сообщение о сумме – при наличии последующего платежа; сведения о зарплате коллеги – при сопоставимости должности и условий труда. Такая модель снижает риск как необоснованного завышения требований работником, так и получения работодателем выгоды из отсутствия документов, которые он обязан был оформить.

Судебная практика 2024-2026 гг. показывает укрепление подхода, основанного на применении обычного вознаграждения и официальной статистики [8-11]. Одновременно сохраняется потребность в более четких критериях выбора статистической группы и соотношения статистики с доказательствами конкретной договоренности. В этом видится основное направление дальнейшего развития правового регулирования.

Заключение

Доказывание фактического размера заработной платы при неформальных трудовых отношениях представляет собой самостоятельную доказательственную задачу, которая возникает после или одновременно с установлением самого факта трудового отношения. Отсутствие письменного договора не может означать отсутствие права на вознаграждение, поскольку обязанность надлежащего оформления отношений лежит на работодателе, а фактический допуск к работе порождает трудовые права и обязанности.

Наиболее обоснованным является последовательный переход от индивидуальных доказательств фактической договоренности к объективным внешним ориентирам. Банковские выписки, переписка, внутренние документы и сведения о сопоставимых работниках должны оцениваться не изолированно, а в совокупности. Если определить согласованный размер таким способом невозможно, суд вправе обратиться к обычному вознаграждению работника соответствующей квалификации, используя прежде всего данные, наиболее близкие к конкретному работодателю и трудовой функции, а затем официальную статистику. Минимальная заработная плата должна оставаться последним способом восполнения доказательственной неопределенности.

Закрепление указанной модели непосредственно в Трудовом кодексе и уточнение критериев определения обычного вознаграждения позволили бы повысить единообразие судебной практики. Это особенно важно потому, что риск

отсутствия обязательных документов не должен полностью переноситься на работника, фактически выполнившего трудовую функцию, но в то же время судебное определение заработка должно опираться на проверяемые и объективные сведения, исключающие произвольный расчет.

Список литературы:

[1] Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф.

[2] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2026). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф.

[3] Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 04.08.2026, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2026). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф.

[4] 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». [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф.

[5] Рекомендация Международной организации труда от 15.06.2006 № 198 «О трудовом правоотношении». [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф.

[6] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10.04.2023 № 16-КГ23-4-К4. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф.

[7] Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13.07.2021 по делу № 8Г-10015/2021 (№ 88-10854/2021). [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф.

[8] Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.07.2026 по делу № 8Г-14340/2026 (№ 88-15806/2026). URL: <https://base.garant.ru/471378905/> (дата обращения: 22.09.2026).

[9] Решение Новоуренгойского городского суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 20.06.2025 по делу № 2-644/2025. [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/rp63CbhHpdNdW/> (дата обращения: 23.09.2026).

[10] Решение Заельцовского районного су-

да г. Новосибирска от 22.07.2024 по делу № 2-1164/2024. [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/J3IV11W96sUP/> (дата обращения: 25.09.2026).

[11] Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 27.01.2026 № 33-1151/2026. [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/jUkz15bAzAo5/> (дата обращения: 25.09.2026).

[12] Ветошкин Е. И. Системность оплаты как признак трудового отношения в судебной практике по доказыванию фактического трудового отношения // Молодой ученый. 2026. № 32 (635). С. 102-105. [Электронный ресурс] // URL: <https://moluch.ru/archive/635/139646/> (дата обращения: 24.09.2026).

[13] Вареница К. А., Каравайцев Н. Д. Судебные споры о «черной» заработной плате: способы доказывания // Молодой ученый. 2026. № 24 (627). С. 385-387. [Электронный ресурс] // URL: <https://moluch.ru/archive/627/138203/> (дата обращения: 26.09.2026).

[14] Кочуганова Е. А. Оплата труда как признак трудовых отношений // Молодой ученый. 2022. № 10 (405). С. 149-151. [Электронный ресурс] // URL: <https://moluch.ru/archive/405/89392/> (дата обращения: 26.09.2026).

[15] Куренной А. М. Трудовое право России: учебник. 3-е изд. М.: Проспект, 2015. 604 с.

[16] Процевский В. А., Горлов Е. В. Проблемы реализации права на вознаграждение за труд // Вестник Томского государственного университета. Право. 2023. № 47. С. 200-213.

References:

[1] Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote 12.12.1993, as amended). [Electronic resource] // ConsultantPlus: Ref. legal system. Version Prof.

[2] Labor Code of the Russian Federation No. 30.12.2001 dated 197-FZ (as amended 25.05.2026). [Electronic resource] // ConsultantPlus: Ref. legal system. Version Prof.

[3] Civil Procedure Code of the Russian Federation of 14.11.2002 No. 138-FZ (ed. 04.08.2026, rev. and addendum, entry. by virtue of 01.09.2026). [Electronic resource] // ConsultantPlus: Ref. legal system. Version Prof.

[4] Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of 29.05.2018 No. 15 "On the application by the courts of legislation regulating the work of workers working for employers - individuals and employers - small businesses that are classified as micro-enterprises." [Electronic resource] // ConsultantPlus: Ref. legal system. Version Prof.

[5] Recommendation of the International Labor Organization of 15.06.2006 No. 198 "On Labor Legal

Relations." [Electronic resource] // ConsultantPlus: Ref. legal system. Version Prof.

[6] Determination of the Judicial Collegium for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation of 10.04.2023 No. 16-KG23-4-K4. [Electronic resource] // ConsultantPlus: Ref. legal system. Version Prof.

[7] Determination of the Seventh Court of Cassation of General Jurisdiction of 13.07.2021 in case No. 8G-10015/2021 (No. 88-10854/2021). [Electronic resource] // ConsultantPlus: Ref. legal system. Version Prof.

[8] Determination of the First Court of Cassation of General Jurisdiction of 13.07.2026 in case No. 8G-14340/2026 (No. 88-15806/2026). URL: <https://base.garant.ru/471378905/> (access date: 22.09.2026).

[9] Decision of the Novourenгой City Court of the Yamalo-Nenets Autonomous Okrug of 20.06.2025 in case No. 2-644/2025. [Electronic resource] // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/p63CbhHpdNdW/> (access date: 23.09.2026).

[10] Decision of the Zael'tsovsky District Court of Novosibirsk dated 22.07.2024 in case No. 2-1164/2024. [Electronic resource] // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/J3IV11W96sUP/> (access date:

25.09.2026).

[11] Appeal ruling of the Krasnoyarsk Regional Court of 27.01.2026 No. 33-1151/2026. [Electronic resource] // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/jUkz15bAzAo5/> (access date: 25.09.2026).

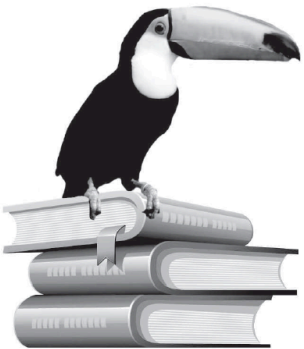
[12] Vetoshkin E.I. Systematic payment as a sign of labor relations in judicial practice to prove the actual labor relations // Young scientist. 2026. № 32 (635). S. 102-105. [Electronic resource] // URL: <https://moluch.ru/archive/635/139646/> (access date: 24.09.2026).

[13] Varenitsa K.A., Karavaitsev N.D. Litigation on "black" wages: ways to prove // Young scientist. 2026. № 24 (627). S. 385-387. [Electronic resource] // URL: <https://moluch.ru/archive/627/138203/> (access date: 26.09.2026).

[14] E.A. Kochuganova. Remuneration as a sign of labor relations // Young scientist. 2022. № 10 (405). S. 149-151. [Electronic resource] // URL: <https://moluch.ru/archive/405/89392/> (access date: 26.09.2026).

[15] Kurenaya A.M. Labor law of Russia: textbook. 3rd ed. M.: Prospect, 2015. 604 p.

[16] Protsevsky V. A., Gorlov E. V. Problems of realizing the right to remuneration for labor // Bulletin of Tomsk State University. Right. 2023. № 47. S. 200-213.



Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru