

Споры, связанные с заключением трудового договора



Для кого (для каких случаев): По спорам, связанных с заключением трудового договора.

Сила документа: Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022).

Цена вопроса: Заключенный трудовой договор.

Схема ситуации: Верховный Суд РФ представил обзор судебной практики по искам ищущих работу граждан и работников, связанным с заключением трудового договора (ТД). Представлены следующие правовые позиции.

Работодатель не может отказать в приеме на работу без указания причин. Это касается и совместителей, пожелавших заключить ТД по занимаемой должности как по месту основной работы. Не допускается отказ по причине беременности женщинам, в том числе поступающим на госслужбу. Нельзя отказывать в приеме по квоте инвалиду со ссылкой на обстоятельства, не связанные с его деловыми качествами. Если для такого инвалида нет специального рабочего места, работодатель должен его создать.

Неоднократное заключение ТД с работником на одну и ту же должность с испытательным сроком нарушает трудовые права работника и лишает его гарантии по ограничению установленной продолжительности испытательного срока. Если работник был допущен к работе без отдельного соглашения об испытательном сроке, он считается принятым на работу без испытания.

Если суд установит, что работника вынудили заключить срочный ТД, то к такому договору следует применять правила о ТД, заключенном на неопределенный срок. Срочность ТД нельзя оправдать тем, что работник принят для временного оказания услуг иным лицам. Суд, может признать временный ТД постоянным, если с работником неоднократно заключались срочные договоры для выполнения одной и той же функции, так как это может свидетельствовать о бессрочном характере трудовых отношений. Если работа не носит сезонный характер, то ТД считается заключенным на неопределенный срок.

Работник, приступивший к работе без договора и выполняющий её с ведома или по поручению работодателя под его контролем и управлением, считается оформленным по ТД.

Если будет установлено, что гражданско-правовым договором фактически регулируются трудовые отношения, то к таким отношениям должно применяться трудовое законодательство. Доказывать в суде, что заключенный договор не является трудовым, должен работодатель.

Выводы и Возможные проблемы: В Обзор была включена судебная практика судов 2018-2021 годов, были рассмотрены наиболее интересные случаи. Такие, как незаконный отказ в приеме на работу, отклонение просьбы инвалида о трудоустройстве и когда не стоит устанавливать испытательный срок и т.д. Судам рекомендовано обратить внимание на правовые позиции, рассмотренные в данном Обзоре.

Строка для поиска в КонсультантПлюс: «Споры, связанные с заключением трудового договора».

Где посмотреть документы: [КонсультантПлюс](#), Судебная Практика "[Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора](#)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022) {[КонсультантПлюс](#)}