

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА: ОБЗОР ВЕРХОВНОГО СУДА

Туктамышев Д., студент 1 курса экономического факультета  
Научный руководитель – Шпак М. М., старший преподаватель  
ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ

***Ключевые слова:** трудовые правоотношения, трудовой договор, гражданско-правовой договор, деловые качества работника, трудовые споры.*

*В статье сделан анализ судебной практики по спорам, связанным с заключением трудового договора, рассмотрены основы отличия трудового договора от договора возмездного оказания услуг.*

**Введение.** 27 апреля 2022 года Президиум Верховного Суда РФ утвердил Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора. Рассмотрим некоторые из наиболее важных разъяснений применения трудового законодательства.

1. *Отказ работодателя в приеме лица на работу без указания причин нарушает требования трудового законодательства.* Трудовое законодательство запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме (ч. 1 и 5 ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации). Верховный Суд разъяснил, в каких случаях отказ гражданину в заключении трудового договора считается необоснованным:

- причины отказа не указаны;
- отказ сделан по основаниям, прямо запрещенным действующим законодательством, в том числе дискриминационным;
- отказ не связан с деловыми качествами работника.

2. *Отказ в приеме на работу допускается только по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами лица.* Трудовое

законодательство запрещает ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (ч. 2 ст. 3 ТК РФ). Деловые качества работника – это, в частности, способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него:

- профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации);
- личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) [1].

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ). Такого рода дискриминацию при приеме на работу может подтверждать, например, следующее: сначала уполномоченные лица работодателя совершают последовательные действия, свидетельствующие о намерении принять женщину на работу, а затем отказывают в заключении трудового договора сразу после получения сведений о ее беременности.

Отказ в заключении трудового договора с женщиной по мотивам, связанным с беременностью, носит дискриминационный характер и является незаконным. Также запрещается отказывать при приеме на работу беременным женщинам, которые поступают на государственную гражданскую службу.

Следует отметить, что работодатель вправе отказать в приеме на работу только при наличии обстоятельств, связанных с деловыми качествами; отказ по иной причине носит дискриминационный характер и является незаконным. На несоответствие деловых качеств предлагаемой вакансии может указывать отсутствие специального образования, необходимого опыта работы, профессиональных навыков и др.

*3. Наличие трудовых отношений устанавливается на основе характера фактически сложившихся отношений, а не на основании формальных признаков (наличие трудового договора в письменной форме и др.)*

Трудовые отношения возникают на основании:

- 
- трудового договора, заключаемого в письменной форме между работником и работодателем;
  - фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (т.е. заключение в письменной форме трудового договора) возложена на работодателя. Необходимо обратить внимание на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ). Фактически сложившиеся отношения могут признаны трудовыми, а трудовой договор — заключенным. Суд должен учитывать не только наличие (или отсутствие) тех или иных формализованных актов (договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора.

Признаками трудовых отношений являются:

- личное выполнение работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя;
- выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности;
- подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя;
- обеспечение работодателем условий труда; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем;
- периодическая выплата вознаграждения работнику;
- устойчивый и стабильный характер отношений.

Наличие трудового правоотношения предполагается и трудовой договор считается заключенным, если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

Если между сторонами подписан гражданско-правовой договор, но фактически этим договором регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться нормы трудового права. При этом неустрашимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Трудовой договор отличается от договора возмездного оказания услуг следующим:

- *цель*: трудовой договор подразумевает работу, а гражданско-правовой — выполнение определенного объема работа в установленный заказчиком срок, за определенную плату;

- *характер отношений*: исполнитель по договору возмездного оказания услуг сохраняет самостоятельность (не связан трудовым распорядком, не является сотрудником организации-работодателя и т.д.); работник по трудовому договору включается в состав персонала (штат) работодателя, подчиняется установленному трудовому режиму, трудится под контролем и руководством работодателя;

- *риски*: в рамках трудового договора риски, связанные с трудом работника, несет работодатель; исполнитель по договору оказания услуг работает на свой риск.

Таким образом, если между работодателем и работником заключается гражданско-правовой договор, то важно, чтобы его предмет был сформулирован так, чтобы исключить возможность его квалификации в качестве трудового договора.

**Закключение.** Данный обзор не является исчерпывающим описанием всех положений Обзора Верховного Суда РФ, не представляет собой юридическое заключение по изложенным в нем вопросам, не заменяет и не может заменять собой необходимость получения юридической консультации в конкретной практической ситуации. Работодателю рекомендуется тщательно подходить к анализу фактически сложившихся отношений между сторонами трудовых отношений.

### **Библиографический список:**

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 // КонсультантПлюс : справочная правовая система. – Москва, 1997– . – Загл. с титул. экрана.

---

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // КонсультантПлюс : справочная правовая система. – Москва, 1997– . – Загл. с титул. экрана.

3. Шпак, М.М. Коллизии в трудовом законодательстве/ М.М.Шпак// Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения: материалы X Международной научно-практической конференции (23 июня 2020). В 2-х томах. Том 2. – Ульяновск: ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ, 2020. – С.44-48.

**CURRENT ISSUES OF LABOR LAW: SUPREME COURT REVIEW  
TUKTAMYSHEV D.**

*Keywords: labor relations, employment contract, civil contract, employee's business qualities, labor disputes.*

*The article analyzes judicial practice on disputes related to the conclusion of an employment contract, examines the basics of the difference between an employment contract and a contract for the provision of paid services.*