

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.

Заключение. 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.