

Судам рекомендовано обратить внимание, в частности, на следующие правовые позиции:

отказ работодателя в приеме гражданина на работу без указания причин нарушает требования части первой статьи 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора, а потому является незаконным;

отказ в заключении трудового договора с женщиной по мотивам, связанным с беременностью, носит дискриминационный характер и подлежит признанию судом на основании части третьей статьи 64 ТК РФ незаконным;

отказ работодателя в заключении трудового договора с инвалидом, направленным для трудоустройства службой занятости населения на квотируемое специальное рабочее место, по причине невозможности создания такого рабочего места не может быть признан законным, поскольку именно на работодателя законодательством возложена обязанность по выделению и созданию специальных рабочих мест для инвалидов, оснащаемых с учетом нарушенных функций организма инвалида и ограничений его жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению;

неоднократное заключение работодателем трудовых договоров с работником о приеме на работу на одну и ту же должность с установлением в каждом новом договоре условия об испытательном сроке нарушает трудовые права работника и лишает его гарантии по ограничению продолжительности испытательного срока, установленной частью пятой статьи 70 ТК РФ;

если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, то к такому договору следует применять правила о трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок;

не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения. Если между сторонами заключен гражданско-правовой договор,

Автор: Старший помощник прокурора г.Новороссийска Ю.С. Картамышева
28.04.2022 18:15

однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. При этом неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений. (["Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора"](#), утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022)