

Обзор практики ВС РФ: как безопасно отказывать в приеме на работу и заключать трудовые договоры

Можно ли отказать в приеме на работу соискателю, сославшись на получение негативной информации о нем? Будут ли проблемы, если работодатель решит взять вместо совместителя другое лицо на основное место работы, хотя совместить просил переоформить его на это место? На эти и другие вопросы ВС РФ ответил в новом [обзоре судебной практики](#), в котором приведены правовые позиции по различным категориям дел, связанным с заключением трудового договора, в том числе необоснованным отказом в приеме на работу. При подготовке Обзора Президиум Верховного суда изучил решения судов по делам, рассмотренным в 2018-2021 гг.

Президиум ВС РФ утвердил 27 апреля 2022 года Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора. В материале расскажем о самых важных позициях. Всего в обзоре ВС РФ 72 листа и 22 вывода.

Бонус! Образец трудового договора с комментариями о рисках

Содержание материала:

1. [Отказ от заключения трудового договора](#)
2. [Отказ в трудоустройстве инвалидов](#)
3. [Испытательный срок](#)
4. [Срочный договор](#)
5. [Процессуальные вопросы по трудовым спорам](#)

Отказ от заключения трудового договора

Позиция

Нельзя отказать в приеме на работу из-за получения от предыдущего работодателя негативной информации о соискателе, если он представляет положительную характеристику ([п. 1](#) Положения ВС РФ).

Обстоятельства дела: соискатель прошел собеседование на должность помощника машиниста, а также медкомиссию, представил документы для оформления на работу, в том числе положительную характеристику с прежнего места работы. После этого работодатель отказал в трудоустройстве без объяснения причин. Соискатель оспорил отказ. В судах работодатель заявлял, что отказ связан с получением негативной информации о соискателе с его прежнего места работы.

Суды трех инстанций сначала отказали в иске из-за истечения срока на подачу иска. Судебная коллегия ВС РФ отправила дело на пересмотр. При новом рассмотрении апелляция признала отказ незаконным. Она указала:

- не важно, что соискатель не подал работодателю в письменном виде заявление о предоставлении причин отказа;
- довод работодателя о том, что он получил негативную информацию о соискателе, не основание для отказа. Это неподтвержденная информация. Кроме того, соискатель передал работодателю письменную положительную характеристику;
- прокуратура вынесла представление работодателю по поводу необоснованного отказа по заявлению соискателя. Суд должен был принять во внимание этот факт.

Кроме того, апелляция взыскала компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб. (вместо 10 000 руб. в первой инстанции). Она исходила из того, что соискателю пришлось приложить дополнительные усилия для подачи заявления в прокуратуру, в суд, а также исходя из значимости ситуации для соискателя, который нуждался в трудоустройстве.

Важно!

При заключении трудового договора не допускается отказ в связи с личными характеристиками работника, за

исключением связанных с его деловыми качествами. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности выполнять работу с учетом имеющейся у него профессиональной квалификации (например, определенной профессии, специальности, квалификации), а также его личностные особенности (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Еще позиции

Нельзя необоснованно отказывать в оформлении работника по совместительству на основное место работы. Сотрудница работала главным бухгалтером по совместительству. Она уволилась с основного места работы в другой компании и подала заявление работодателю, у которого работала по совместительству, с просьбой оформить с ней трудовой договор по той же должности как на основное место работы. Ответ она не получила, а через месяц ее уволили и взяли на основное место работы другого человека. Работница подала иск о признании отказа незаконным. Суды трех инстанций отказали. Но ВС РФ отправил дело на пересмотр ([п. 2](#)).

Нельзя отказать в трудоустройстве беременной. Например, если в течение месяца женщина проходила собеседование, предоставила необходимые документы для оформления на работу, прошла медосмотр. После медосмотра женщина узнала о беременности. Отказать в приеме на работу в этой ситуации нельзя ([п. 3](#)).

Важно!

Установленные трудовым законодательством для лиц, ищущих работу, гарантии о недопустимости отказа в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, распространяется в том числе на лиц, работающих у работодателя по совместительству и изъявивших желание заключить с этим работодателем трудовой договор по занимаемой должности как по месту основной работы.

Отказывая в заключении трудового договора, работодатель обязан объяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину такого отказа в трудоустройстве. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора,

работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования ([ч. 5 ст. 64 ТК РФ](#)). Это относится и к совместителям.

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

-  [Обзор: "ВС РФ обобщил практику по спорам, которые связаны с заключением трудового договора" \(КонсультантПлюс, 2022\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Путеводитель по кадровым вопросам. Как отказать соискателю в приеме на работу {КонсультантПлюс}](#)
-  [Путеводитель по кадровым вопросам. Предложение работы \(job offer\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Перспективы и риски спора в суде общей юрисдикции: Споры, связанные с заключением трудового договора: Соискатель оспаривает отказ в приеме на работу \(КонсультантПлюс, 2022\) {КонсультантПлюс}](#)

Отказ в трудоустройстве инвалидов

Позиция

Отказ инвалиду из-за невозможности создания специального рабочего места не является законным, поскольку именно работодатель обязан создавать специальные рабочие места, оснащенные с учетом нарушений функций организма инвалида ([п. 6](#)).

Обстоятельства дела: центр занятости выдал инвалиду направление в компанию на квотируемое рабочее место на должность укладчика. Работодатель отказал в приеме на работу, сославшись на невозможность создания для него специального рабочего места (инвалиду требовались специальные условия). Инвалид подал иск о признании отказа незаконным.

Первая инстанция и апелляция отказали в иске. У работодателя не было специального рабочего места по данной должности и он не мог создать его с соблюдением санитарных правил. А с учетом специфики заболевания истец мог работать только на рабочем месте в специально созданных условиях труда.

СКГД ВС РФ не согласилась с этим. Нормативным актом субъекта РФ было определено, что специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов создаются за счет собственных средств работодателя в двухмесячный срок с момента принятия работодателем и инвалидом решения с учетом характера производства конкретного работодателя. Поэтому отказ признали незаконным.

Обратите внимание!

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов ([ч. 2 ст. 22](#) Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). [Пунктами 1 и 2 ч. 2 ст. 24](#) названного федерального закона предусмотрено, что работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства

инвалидов и принимать ЛНА, содержащие сведения о данных рабочих местах, создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации.

Еще позиция

Незаключение трудового договора с инвалидом на вакантную должность на квотируемое рабочее место по обстоятельствам, не связанным с его деловыми качествами, является незаконным ([п. 5](#)).

Обратите внимание!

Предъявление работодателем при приеме на работу инвалида избыточных к нему требований, не связанных с его квалификацией и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу, является проявлением дискриминации при трудоустройстве инвалида.

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

-  [Путеводитель по кадровым вопросам. Права инвалидов \(квоты\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Обзор: "Дискриминация работников: 5 полезных выводов из практики за 2017 - 2020 годы" \(КонсультантПлюс, 2020\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Путеводитель по кадровым вопросам. Как отказать соискателю в приеме на работу {КонсультантПлюс}](#)

Испытательный срок

Позиция

Перезаключая трудовой договор, нельзя снова устанавливать испытательный срок ([п. 9](#)).

Обстоятельства дела: компания заключила трудовой договор с торговым представителем с испытательным сроком три месяца. Через три месяца договор расторгли по инициативе работника. А через два дня стороны заключили новый трудовой договор – снова с испытательным сроком на три месяца. После этих трех месяцев работника уволили из-за неудовлетворительных результатов прохождения испытания. Суд первой инстанции оказался признать нарушение, но апелляция и кассация подтвердили, что установление испытательного срока во второй раз незаконно.

Обратите внимание!

По соглашению сторон при приеме на работу работника в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе. По общему правилу, испытательный срок не должен превышать трех месяцев (для отдельных категорий работников установлены иные предельные сроки испытания). Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание и работодатель утрачивает право уволить его по причине неудовлетворительного результата испытания.

Еще позиция

Если работника допустили к работе без оформления трудового договора и отдельного соглашения об испытательном сроке, он считается принятым на работу без испытания ([п. 10](#)).

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:



[Вопрос: Как оформляется прохождение испытательного срока работником? \(Консультация эксперта, 2022\) {КонсультантПлюс}](#)

Аналитический материал
Обзор практики ВС РФ: как безопасно отказывать в приеме на работу и заключать трудовые договоры
Материал подготовлен специалистами «Ваш Консультант»

-  [Типовая ситуация: Испытательный срок: основные правила \(Издательство "Главная книга", 2022\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Путеводитель по кадровым вопросам. Испытание при приеме на работу {КонсультантПлюс}](#)

Срочный договор

Позиция

Ограниченный срок действия договора возмездного оказания услуг, заключенного работодателем с третьим лицом, не является основанием для заключения работодателем срочного трудового договора с работником, который по заданию работодателя оказывает услуги третьему лицу ([п. 11](#)).

Обстоятельства дела: сотрудник работал на должности контролера по срочному трудовому договору, который неоднократно продлевали. Это было обосновано тем, что этот работник охранял определенный объект клиента работодателя. Затем очередной срок закончился и работника уволили. Работник потребовал признать срочный договор договором, заключенным на неопределенный срок, и восстановить его на работе. ВС РФ решил, что незаконно было заключать в этом случае срочный трудовой договор.

Важно!

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных [ч. 1 ст. 59 ТК РФ](#). Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок ([ч. 5 ст. 58 ТК РФ](#)).

Еще позиция

Если при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора суд установит, что работник заключил его вынужденно, то к такому договору применяются правила о трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок ([п. 12](#)).

Важно!

ТК РФ, предусмотрев возможность заключения срочных

трудовых договоров, существенно ограничил их применение в целях защиты работника в трудовом правоотношении от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора. Об отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора может свидетельствовать факт многократности заключения с работником срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, а также факт неоднократной пролонгации заключенного с работником трудового договора.

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

-  [Ситуация: В каких случаях правомерно заключение срочного трудового договора? \("Электронный журнал "Азбука права", 2022\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Типовая ситуация: Как принять на работу по срочному трудовому договору \(Издательство "Главная книга", 2022\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Готовое решение: Как составить срочный трудовой договор \(КонсультантПлюс, 2022\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Типовая ситуация: Как уволить работника по срочному договору \(Издательство "Главная книга", 2022\) {КонсультантПлюс}](#)

Процессуальные вопросы по трудовым спорам

Позиция

При разрешении вопроса о том, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд вправе принимать любые доказательства. Работнику необязательно представлять оригиналы документов ([п. 17](#)).

Обстоятельства дела: работник подал иск об установлении факта трудовых отношений. В процессе он представил копии документов. Суд посчитал их недопустимым доказательством, поскольку работник не представил оригиналы данных документов, а копии графиков дежурств на объекте не были подписаны и утверждены должностными лицами общества, не имели печатей. Однако ВС РФ указал, что суды неправильно распределили обязанность по доказыванию. Они освободили работодателя от представления доказательств отсутствия трудовых отношений и возложили бремя доказывания факта наличия трудовых отношений исключительно на работника.

Еще позиции

Иск о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями можно подать в суд по выбору истца, в том числе по месту исполнения обязанностей по договору ([п. 20](#)).

Спор по иску об установлении факта трудовых отношений относится к категории трудовых споров. По такому иску истец освобожден от оплаты судебных расходов вне зависимости от результатов рассмотрения дела судом ([п. 21](#)).