**Новое в законодательстве (апрель 2022):**

**Утверждены особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году** (Постановление Правительства РФ от 30.03.2022г. №511).

**ОСОБЕННОСТИ**

**ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ**

**НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ В 2022 ГОДУ**

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году.

2. С письменного согласия работника работодателем может быть осуществлен его временный перевод на работу к другому работодателю в той же либо в другой местности по направлению государственного учреждения службы занятости населения (далее - центр занятости населения), содержащему предложение работнику о таком переводе.

На период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

3. В случае поступления в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы) центр занятости населения при наличии потребности в работниках соответствующего профиля у других работодателей направляет работнику предложение, предусмотренное [пунктом 2](#Par5) настоящего документа, о временном переводе его к другому работодателю с указанием должности (профессии, специальности), условий оплаты труда, условий труда на рабочем месте, других условий в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и извещает работодателя о направлении указанного предложения.

При согласии работника с поступившим предложением он может заключить с другим работодателем срочный трудовой договор с возможностью его продления по соглашению сторон не позднее чем до 31 декабря 2022 г. при наличии согласия работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Приостановление действия первоначально заключенного трудового договора осуществляется на срок действия срочного трудового договора у другого работодателя.

4. В случае отказа другого работодателя заключить срочный трудовой договор первоначально заключенный трудовой договор продолжает действовать в полном объеме.

5. При прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода работника к другому работодателю, в связи с истечением срока его действия, а также при досрочном расторжении срочного трудового договора первоначально заключенный трудовой договор возобновляет свое действие в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Порядок взаимодействия работника и работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор, устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6. С лицами, принимаемыми на должности, замещаемые по конкурсу, до проведения конкурса может быть заключен срочный трудовой договор, но не более чем на один год.

Постановление вступило в силу 04 апреля 2022 года и действует до 31 декабря 2022 г.

**Подготовлен обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора** (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022г.).

Верховным Судом Российской Федерации проведено изучение практики рассмотрения судами в 2018 - 2021 годах дел по спорам, связанным с заключением трудового договора.

Часть первая статьи 37 Конституции Российской Федерации устанавливает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации относит в том числе свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается; право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (часть первая статьи 3 ТК РФ (запрещение дискриминации в сфере труда).

Указанные принципы корреспондируют международным актам, в числе которых Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г., Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г., Конвенция МОТ N 105 об упразднении принудительного труда от 25 июня 1957 г., Конвенция МОТ N 111 относительно дискриминации в области труда и занятий от 25 июня 1958 г.

Как следует из представленных на изучение материалов судебной практики, в судах рассматривались дела по следующим искам лиц, ищущих работу, и работников, связанным с заключением трудового договора: о признании необоснованным отказа в приеме на работу и возложении обязанности заключить трудовой договор, об установлении факта трудовых отношений и заключении в письменной форме трудового договора, о правомерности заключения срочного трудового договора и о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, о взыскании компенсации морального вреда в связи с незаключением трудового договора, ненадлежащим оформлением трудовых отношений, другим требованиям. Разрешая вопрос о подсудности дел, связанных с заключением трудового договора, суды руководствовались статьями 24, 28 и 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также - ГПК РФ). Иски лиц по делам, связанным с заключением трудового договора, рассматривались районными судами в основном по месту жительства истца (часть 6.3 статьи 29 ГПК РФ) или по адресу организации - работодателя (статья 28 ГПК РФ). При этом отдельные исковые заявления, связанные с заключением трудовых договоров, в которых указано место их исполнения, рассматривались районными судами по месту исполнения таких договоров (часть 9 статьи 29 ГПК РФ).

В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами споров, связанных с заключением трудового договора, и принимая во внимание, что судами по отдельным категориям споров допускаются ошибки, для их устранения необходимо обратить внимание на следующие правовые позиции.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Гарантия, установленная трудовым законодательством, о запрете отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью, распространяется и на женщин, поступающих на государственную гражданскую службу.

5. Незаключение работодателем с инвалидом трудового договора на вакантную должность на квотируемое рабочее место по обстоятельствам, не связанным с его деловыми качествами, свидетельствует о проявлении в отношении него дискриминации при трудоустройстве и нарушает его право на труд.

6. 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.

7. Если судом при разрешении спора будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ признается обоснованным.

8. Гражданин, замещавший должность государственной гражданской службы, входящую в перечень должностей, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с этой службы вправе заключить трудовой договор с организацией (работодателем), в отношении которой им осуществлялись отдельные функции государственного управления, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих и урегулированию конфликта интересов. Отказ данной комиссии в даче согласия бывшему государственному служащему на заключение трудового договора с организацией может быть обжалован в суд.

9. 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.

10. В том случае, когда работник был допущен к выполнению работы без оформления трудового договора и отдельного соглашения об испытательном сроке, он считается принятым на работу без испытания.

11. Ограниченный срок действия договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с третьими лицами в соответствии с его уставной деятельностью, не может служить достаточным правовым основанием для заключения работодателем в порядке обеспечения обязательств по данным договорам с работниками срочных трудовых договоров и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

12. 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.

13. При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения работодателем срочных трудовых договоров с работником на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

14. Если трудовая функция работника по срочному трудовому договору на выполнение сезонных работ не соответствует сезонному характеру работ, то такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

15. Обязанность заключить трудовой договор в письменной форме законом возложена на работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В таком случае неоформление работодателем в письменной форме трудового договора в установленный срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора.

16. 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, то наличие трудового правоотношения с таким работником презюмируется и трудовой договор с ним считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.

17. При разрешении вопроса о том, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.

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

19. Неоформление трудового договора в письменной форме работодателем, фактически допустившим работника к работе, нарушает фундаментальное право на труд и взаимосвязанные с ним социально-трудовые права (на справедливую оплату труда, на отдых, на социальное обеспечение), что является основанием для взыскания с работодателя в пользу работника компенсации морального вреда. Размер этой компенсации следует определять исходя в том числе из значимости для работника прав, нарушенных работодателем, объема и характера таких нарушений, степени вины работодателя.

20. Иски о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями могут быть предъявлены в суд по выбору истца, в том числе по месту исполнения обязанностей по договору.

21. Спор по иску об установлении факта трудовых отношений относится к категории трудовых споров, в связи с чем истец по данному иску освобождается от оплаты судебных расходов вне зависимости от результатов рассмотрения дела судом.

22. Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд с иском о защите трудовых прав может разрешаться судом только если об этом заявлено ответчиком.