

УТВЕРЖДЕН
постановлением президиума
Московского городского суда
от «17» мая 2023 года № 33

ОБЗОР
судебной практики по спорам,
связанным с заключением трудового договора,
за 2022 год

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.

В целом, суды правильно определяли подсудность дел подобной категории: иски принимались судами, дела рассматривались и разрешались по существу спора либо по месту нахождения организации – ответчика, либо по месту жительства истца, либо по месту исполнения трудовых договоров, в которых указано место их исполнения.

Иски о восстановлении трудовых прав по выбору истца могут предъявляться в суд по месту жительства истца

В Гагаринский районный суд города Москвы поступило исковое заявление П. к ПАО «Мечел» об установлении факта трудовых отношений, заключении трудового договора, восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Определением судьи от 4 апреля 2022 года исковое заявление возвращено в связи с неподсудностью данному суду.

Отменяя данное определение, судья апелляционной инстанции указал, что на основании положений части 6³ статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации П. имела право предъявить иск в районный суд по месту своего жительства, поскольку заявленные ею требования направлены на восстановление трудовых прав (апелляционное определение по делу № 33-19665/2022).

Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя

В. обратился в суд с иском к ЗАО «Группа компаний С7», в обоснование исковых требований указал, что 30 сентября 2021 года им с представителем ответчика проведены переговоры о трудоустройстве на вакантную должность аналитика директората бюджетного управления. 1 октября 2021 года от ответчика поступили задания, таким образом, по мнению истца, он был допущен к работе. На основании изложенного В. просил суд признать возникшие между сторонами отношения трудовыми, необоснованным отказ в заключении трудового договора, обязать ответчика оформить трудовой договор, взыскать компенсацию морального вреда в размере 400 000 рублей.

Решением Тверского районного суда города Москвы от 5 сентября 2022 года в удовлетворении иска была отказано.

При этом суд исходил из того, что 1 октября 2021 года В. после проведенного собеседования с целью трудоустройства получил от ответчика задание в виде тестирования, которое, как указывал ответчик в ответе от 18 ноября 2021 года № 01-С-212-21-74, не имеет какой-либо ценности и не может быть расценено как выполняемая работа, поскольку данные тесты носят оценочный характер уровня квалификации лица, желающего трудоустроиться. Тестовые задания истец не выполнил, результаты тестирования ответчику не представил.

Согласно пункту 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции Российской Федерации, статьи 2, 3, 64 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 1 Конвенции Международной организации труда № 111 (1958 года) «О дискриминации в области труда и занятий», ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 года). Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции Российской Федерации и абзаца второй части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель в целях эффективной экономической

деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

С учетом изложенных обстоятельств дела и приведенных норм материального права Тверской районный суд города Москвы отказал В. в удовлетворении исковых требований (дело № 02-3444/2022).

В другом деле Л. обратилась в суд с иском к ООО «ТС-Иннотех» о признании незаконным бездействие ответчика, выразившееся в несообщении причины отказа в приеме истца на работу, признании незаконным отказа в приеме на работу и обязанности заключить трудовой договор на должность архитектора с окладом 403 000 рублей со 2 марта 2021 года, взыскании компенсации за вынужденный прогул за период со 2 марта 2021 года по день вынесения решения и взыскании компенсации морального вреда в размере 20 000 рублей.

В обоснование заявленных требований истица указала, что 17 февраля 2021 года ООО «ТС-Иннотех» обратилось к Л. с письменным предложением о заключении трудового договора. 1 марта 2021 года истица приняла предложение ответчика и предоставила ему письменное согласие приступить к исполнению трудовых обязанностей в ООО «ТС-Иннотех» с окладом в размере 403 000 рублей. Однако 2 марта 2021 года представитель ответчика отказал истице в заключении трудового договора, не мотивировав, по мнению истицы, свой отказ. Истица полагала, что односторонний отказ ответчика в приеме на работу является незаконным, что послужило основанием для обращения в суд.

Решением Кунцевского районного суда города Москвы от 29 сентября 2021 года в удовлетворении исковых требований отказано.

При принятии решения суд первой инстанции учитывал, что Л. поступило предложение о работе в ООО «ТС-Иннотех» в должности архитектора решением Департамента технологии развития общепанковских систем. В данном предложении было указано, что трудовой договор может быть заключен при условии, что это будет основное место работы, установлен срок для принятия решения – до 24 февраля 2021 года. В дальнейшем срок для принятия решения был продлен на неделю, т.е. до 6 марта 2021 года. В ходе дальнейших переговоров Л. было озвучено условие о возможности трудоустройства по совместительству, возможности оформить ее на неполную ставку.

ООО «ТС-Иннотех» было принято решение не заключать трудовой договор с истицей на условиях совместительства. На дату принятия решения об отказе в приеме на работу Л. была трудоустроена у другого работодателя.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам от 8 февраля 2022 года решение суда первой инстанции было оставлено без изменения (номер дела в суде апелляционной инстанции № 33-1857/2022). Суд апелляционной инстанции указал на отсутствие фактов о дискриминационном характере отказа в приеме на работу; обстоятельств необоснованного отказа в заключении трудового договора, не связанного с деловыми качествами истца, в ходе судебного разбирательства в судах обеих инстанций не установлено. Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 21 июня 2022 года судебные акты нижестоящих инстанций оставлены без изменения, кассационная жалоба Л. – без удовлетворения (номер дела в суде кассационной инстанции № 88-13881/2022).

При отсутствии письменной формы трудового договора условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе считается незаключенным

Т. обратился в суд с иском к ООО «Эдюсон» о признании незаконным увольнения по части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации, обязанности ответчика изменить формулировку основания и дату увольнения, признании недействительной записи об увольнении в трудовой книжке, взыскании с ответчика среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере 200 000 рублей, ссылаясь в обоснование заявленных требований на то, что 28 сентября 2020 года он был принят на работу к ответчику на должность операционного директора, однако трудовые отношения с ним надлежащим образом оформлены не были, экземпляр трудового договора выдан не был. 12 ноября 2020 года работодатель вручил ему уведомление о прекращении трудовых отношений и увольнении по части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу. Свое увольнение истец считает незаконным, поскольку между ним и работодателем не было достигнуто соглашение о сроке испытания, трудовой договор и должностная инструкция ему не выдавались. Кроме того, ответчик не сообщил ему причины, по которым истец был признан не прошедшим испытание, а также не представил документы, подтверждающие обоснованность увольнения.

Решением Симоновского районного суда города Москвы от 8 июня 2021 года увольнение Т. признано незаконным, изменена дата и формулировка увольнения с части 1 статьи 71 на пункт 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (увольнение по инициативе работника (по собственному желанию)), взыскан средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда.

Согласно частям 1 и 2 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть

предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Из материалов дела следовало, что 28 сентября 2020 года Т. был принят на работу в ООО «Эдусон» на должность операционного директора, что подтверждается приказом о приеме на работу № 21 от 28 сентября 2020 года и соответствующей записью в трудовой книжке истца. При этом с приказом о приеме на работу Т. отказался ознакомиться, о чем сделана соответствующая запись на приказе. Трудовой договор в письменной форме между сторонами не заключен. Между тем Т. приступил к выполнению трудовых обязанностей. 12 ноября 2020 года Т. вручено уведомление от 10 ноября 2020 года о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания. 16 ноября 2020 года приказом № 11 прекращен трудовой договор с работником Т. на основании части 1 статьи 71 ТК РФ (неудовлетворительный результат испытания).

Признавая увольнение незаконным, суд первой инстанции пришел к выводу, что трудовой договор между сторонами в письменном виде не заключался, в связи с чем отсутствуют основания полагать, что при приеме на работу между сторонами достигнуто соглашение об испытании.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 1 июля 2022 года решение суда первой инстанции оставлено без изменения, апелляционная жалоба ООО «Эдусон» – обез удовлетворения (номер дела в суде апелляционной инстанции № 33-18679/2022).

Неудовлетворительный результат испытания работника является законным основанием для расторжения работодателем трудового договора с работником до истечения срока испытания

К. обратился в суд с иском к ОЧУ «Дети Мира», в котором просил о восстановлении на работе, взыскании задолженности по заработной плате за период с 20 августа по 5 октября 2020 года в размере 104 155 рублей 83 коп., среднего заработка за время вынужденного прогула, начиная с 6 октября 2020 года, компенсации морального вреда, мотивируя исковые требования тем, что 2 июня 2020 года между истцом и ответчиком заключено соглашение об условиях найма, 3 июня 2020 года подписан трудовой договор, согласно которому истец принят на работу в ОЧУ «Дети Мира» на должность преподавателя с 20 августа 2020 года с оплатой труда 240 000 рублей; 5 октября 2020 года истец отстранен от работы, а 29 октября 2020 года ему сообщено об увольнении за прогул, что истец полагает незаконным, нарушающим его трудовые права и причиняющим моральный вред, поскольку прогула не

допускал, порядок увольнения за прогул не соблюден, а заработная плата выплачена истцу не в полном размере.

Решением Лефортовского районного суда города Москвы от 23 ноября 2021 года в удовлетворении иска отказано.

Судом установлено, что 30 сентября 2020 года работодателем составлено заключение о результатах испытания К., в котором указано, что по результатам испытания К. признан не выдержавшим испытания, а также составлено уведомление о предстоящем расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, в котором приведены основания такого вывода. Согласно актам от 30 сентября 2020 года истец отказался от подписания заключения и уведомления об увольнении. 6 октября 2020 года приказом от 1 октября 2020 года № 4 трудовой договор от 3 сентября 2020 года прекращен, и истец уволен из ОЧУ «Дети Мира» по части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с неудовлетворительным результатом испытания), основанием издания приказа указано решение педагогического совета от 30 сентября 2020 года и заключение о результатах испытания.

В соответствии с правилами статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Разрешая данное дело, суд в целях правильного установления обстоятельств спора допросил свидетеля, подтвердившего сведения, указанные в актах. Проверяя доводы истца о том, что его увольнение произведено ответчиком без достаточных к тому оснований, суд исходил из того, что согласно положениям статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации право оценки результатов испытания работника принадлежит работодателю, который в период испытательного срока должен выяснить деловые и профессиональные качества работника, при этом неудовлетворительный результат испытания может подтверждаться любыми объективными данными.

Судом проверены указанные в уведомлении от 30 сентября 2020 года причины, послужившие основанием для признания истца не выдержавшим испытание и для принятия работодателем решения о расторжении с истцом

трудового договора, дана оценка всем доводам сторон и доказательствам, представленным ими в обоснование требований и возражений, на основании которых суд пришел к выводу о том, что указанные в уведомлении и приложении к нему основания для признания истца не выдержавшим испытание, подтверждены совокупностью доказательств, что было учтено работодателем при решении вопроса о расторжении с истцом трудового договора, в связи с чем основания для увольнения истца у ответчика имелись.

Также суд проверил соблюдение ответчиком порядка увольнения истца, указав, что такой порядок работодателем соблюден, поскольку истец уведомлен работодателем о непрохождении испытания и причинах его непрохождения и о предстоящем расторжении трудового договора; в уведомлении указаны причины, послужившие основанием для признания истца не выдержавшим испытание, связанные с профессиональными характеристиками работы, а увольнение произведено по истечении трех дней после ознакомления истца с указанным уведомлением.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 27 июня 2022 года решение Лефортовского районного суда города Москвы от 23 ноября 2021 года оставлено без изменения, апелляционная жалоба К. – без удовлетворения (номер дела в суде апелляционной инстанции № 33-19848/2022).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок. При этом само по себе согласие работника на заключение с ним срочного трудового договора не является основанием к его заключению

Л. обратился в суд к ООО «Агроторг» и с учетом уточнения исковых требований просил, в том числе признать срочный трудовой договор от 7 июня 2021 года трудовым договором, заключенным на неопределенный срок; признать увольнение незаконным и восстановить его на работе в ранее занимаемой должности; взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда.

В обоснование заявленных требований Л. ссылался на то, что являясь инвалидом третьей группы по слуху с детства, с 7 июня по 30 сентября 2021 года работал у ответчика в должности сборщика заказов в соответствии со срочным трудовым договором от 7 июня 2021 года и дополнительным соглашением к нему; 30 сентября 2021 года истец был уволен ответчиком по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора). Истец полагал, что оснований для заключения с ним срочного трудового договора у ответчика не имелось, заявление о приеме на работу на определенный срок, в соответствии со срочным трудовым договором он не писал, до него не доводилась информация о том, что с ним будет заключен срочный трудовой договор, основания для заключения с ним срочного трудового договора в самом договоре не указаны.

Решением Пресненского районного суда города Москвы от 9 февраля 2022 года увольнение Л. признано незаконным, срочный трудовой договор от 7 июня 2021 года в редакции дополнительного соглашения к нему признан трудовым договором, заключенным на неопределенный срок, Л. восстановлен на работе, взыскан средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда.

Судом установлено, что 7 июня 2021 года истец принят на работу в ООО «Агроторг» на должность сборщика заказов на срок с 7 июня по 31 июля 2021 года на основании трудового договора. В пункте 1.5 трудового договора указано, что договор заключен для проведения работ, связанных с временным (до одного года) расширением производства и/или объема оказываемых услуг.

Приказом директора ООО «Агроторг» от 18 марта 2021 года № 060/3-1322/1 продлен режим «Высокий сезон», в связи с чем приказано: организовать прием сотрудников по должности «продавец-кассир», «сборщик заказов» и «старший продавец-кассир» путем заключения срочных трудовых договоров на установленный период на любой срок, но не позднее 30 сентября 2022 года.

Кроме того, сторонами подписано дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому пункт 1.4 трудового договора изложен в новой редакции: «Настоящий трудовой договор заключен на условиях срочного трудового договора по 30 сентября 2021 года», а пункт 1.5 трудового договора исключен (буквально: «считать недействительным»).

Приказом директора ООО «Агроторг» от 20 сентября 2021 года № 1947-47л/с истец уволен 30 сентября 2021 года с занимаемой должности по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен названным Кодексом и иными федеральными законами.

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 частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Суд первой инстанции пришел к выводу об удовлетворении требований о признании трудового договора в редакции дополнительного соглашения к нему, заключенным на неопределенный срок, и как следствие – о незаконности увольнения истца по истечении срока трудового договора, восстановлении на работе в прежней должности, исходя из того, что ответчик не обосновал и не представил доказательств наличия оснований для заключения с Л. срочного трудового договора. В дополнительном соглашении от 1 августа 2021 года, равно как и в трудовом договоре от 7 июня 2021 года не указаны обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора с истцом.

Представленный ответчиком приказ от 18 марта 2021 года № 060/3-1322/1 «О продлении режима «Высокий сезон», оценен судом в совокупности с другими доказательствами и признан не подтверждающим позицию ответчика, учитывая, что данный документ составлен работодателем в одностороннем порядке, и ссылка на него отсутствует как в трудовом договоре, заключенном с истцом, так и в дополнительном соглашении к нему.

При этом суд обоснованно указал на то, что само по себе согласие работника на заключение с ним срочного трудового договора не является основанием к заключению срочного трудового договора при отсутствии к тому правовых оснований, в ходе рассмотрения дела установлено, что в штате ответчика имеется должность сборщика заказов, в свою очередь доказательств, что работа, для выполнения которой с истцом заключался срочный трудовой договор, объективно носила конечный, и в этом смысле срочный характер, не представлено.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда решение оставлено без изменения (номер дела в суде апелляционной инстанции № 33-23934/2022).

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26 января 2023 года № 88-2811/2023 судебные акты оставлены без изменения.

По другому делу истица Т. обратилась с иском к АО «ФМП Групп» и с учетом уточнения заявленных требований просила восстановить ее на работе в АО «ФМП Групп» в должности офис-менеджера, обязанности ответчика заключить бессрочный трудовой договор, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

В обоснование заявленных требований истица указала, что в феврале 2020 года откликнулась на размещенное объявление о вакансии в АО «ФМП Групп» должности офис-менеджера с заработной платой 40 000 рублей в месяц. Данная работа, по мнению истицы, предполагает постоянную занятость. С 27 февраля 2020 года Т. приступила к работе, 28 февраля 2020 года при оформлении на работу специалист по кадрам уведомила истицу, что с ней заключается срочный трудовой договор на период с 27 февраля по 26 мая 2020 года на должность администратора с заработной платой в размере 35 000 рублей, по истечении трех месяцев с истицей заключат бессрочный трудовой договор на ранее оговоренных условиях. У истицы не было выбора, в связи с чем она была вынуждена подписать предложенный текст трудового договора. Основание для заключения срочного трудового договора указано в пункте 1.5 трудового договора от 27 февраля 2020 года № 1/2020: «на период производства телевизионной программы в жанре реалити-шоу под условным названием «Холостяк. Седьмой сезон». Заказчик производства программы: ОАО «ТНТ-Телесеть». Однако фактически трудовая деятельность Т. не относилась к проекту «Холостяк», поскольку за ней закреплялись обязанности офис-менеджера.

Решением Люблинского районного суда города Москвы от 2 декабря 2020 года (номер дела в суде первой инстанции № 2-5438/2020) в удовлетворении исковых требований Т. к АО «ФМП Групп» отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 21 сентября 2022 года № 33-31583/2022 решение Люблинского районного суда города Москвы от 2 декабря 2020 года отменено; Т. восстановлена на работе в АО «ФМП Групп» в должности администратора; с АО «ФМП Групп» в пользу Т. взыскан средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда.

При принятии нового решения по делу суд апелляционной инстанции сослался на правовую позицию, изложенную в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 года № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева», согласно которой абзац восьмой части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации признан не противоречащим Конституции Российской Федерации в той мере, в какой он по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения

исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров.

Из материалов дела следует, что Т. принята в АО «ФМП Групп» на должность администратора с 27 февраля 2020 года на основании трудового договора от 27 февраля 2020 года № 1/2020 и приказа о приеме на работу от 27 февраля 2020 года № 1.

Приказом от 26 мая 2020 года № 13 истица уволена с занимаемой должности на основании пункта 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

По условиям трудового договора истица принималась на должность администратора на период до окончания производства телевизионной программы в жанре реалити-шоу под условным названием «Холостяк. Седьмой сезон». Трудовой договор заключен на срок с 27 февраля по 26 мая 2020 года, местом работы работника является офис организации АО «ФМП Групп».

Из условий договора от 15 июля 2019 года №ТНТ-052534-2019-ДПП_Р следует, что АО «ТНТ-Телесеть» (телекомпания) заказывает у АО «ФМП Групп» (продюсер) производство телевизионной программы в жанре реалити-шоу на русском языке под условным названием «Холостяк. Седьмой сезон» в соответствии с условиями договора и творческо-производственными требованиями, изложенными в приложении № 2 к договору, а продюсер обязуется создать (произвести) программу и передать телекомпании исключительные права на программу. Этот гражданско-правовой договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до исполнения сторонами своих обязательств. В части на переданные по этому договору права на выпуски программы и рабочие материалы программы договор действует в течении всего срока правовой охраны прав на соответствующие результаты творческой деятельности. В части обязательств по сохранению конфиденциальности и положений раздела 3 «Гарантии» договор действует бессрочно.

Из выписки из Единого государственного реестра юридических лиц следует, что основным видом деятельности АО «ФМП Групп» является деятельность в области радиовещания, дополнительными видами деятельности являются производство кинофильмов, видеофильмов и телевизионных программ, деятельность в области телевизионного вещания.

Признавая увольнение незаконным, суд апелляционной инстанции исходил из того, что работодателем не представлено доказательств невозможности установления трудовых отношений с истицей на неопределенный срок, поскольку заключенный с третьим лицом гражданско-правовой договор на выполнение уставной деятельности

работодателя не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением соответствующих договорных обязательств, что свидетельствует о незаконности последующего увольнения истицы в связи с истечением срока трудового договора. При этом суд указал на то, что согласие работника на заключение срочного трудового договора в момент его заключения само по себе не препятствует разрешению трудового спора по инициативе работника.

С указанными выводами суда апелляционной инстанции суд кассационной инстанции согласился и не нашел оснований для пересмотра судебного постановления в данной части (определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13 декабря 2022 года № 88-28206/2022).

По другому делу Щ. обратилась в суд с иском к ФГБУ «Поликлиника № 3» Управления делами Президента Российской Федерации, просила восстановить ее на работе в должности медицинской сестры эндокринологического отделения, взыскать компенсацию морального вреда.

В обоснование заявленных требований истица указала, что 6 марта 2020 года ответчиком с ней был заключен срочный трудовой договор, на основании которого она была принята на работу на должность медицинской сестры эндокринологического отделения на срок до 5 марта 2021 года. В период с 25 января по 5 марта 2021 года истица находилась на стационарном лечении. Узнав о тяжелом заболевании, истица просила работодателя продлить срок трудового договора, так как оставалась без средств к существованию, однако была уволена.

Решением Тимирязевского районного суда города Москвы от 23 сентября 2021 года в удовлетворении исковых требований отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 1 июня 2022 года решение суда первой инстанции отменено, Щ. восстановлена на работе в ФГБУ «Поликлиника № 3» Управления делами Президента Российской Федерации в должности медицинской сестры эндокринологического отделения, взыскана компенсация морального вреда. Признавая увольнение незаконным, суд апелляционной инстанции исходил из того, что обязанность по доказыванию правомерности заключения срочного трудового договора возложена на работодателя, именно он должен обосновать и представить доказательства тому, что заключение срочного трудового договора произведено в полном соответствии с требованиями трудового законодательства.

Между тем суд первой инстанции не установил в качестве юридически значимого обстоятельства и не проверил наличие обстоятельств, перечисленных в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации, позволяющих работодателю заключить срочный трудовой договор с работником. Суд первой инстанции оставил без внимания, что в нарушение статей 57, 59 Трудового

кодекса Российской Федерации, работодателем в трудовом договоре, заключенном с истицей, не указаны обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. При этом само по себе согласие истицы на заключение с нею срочного трудового договора без отнесения ее к перечню лиц, указанных в части 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, не является основанием к заключению срочного трудового договора.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 25 октября 2022 года № 88-21694/2022 апелляционное определение оставлено без изменения.

Наличие доказательств выполнения отдельных трудовых функций презюмирует трудовые отношения сторон; бремя опровержения указанной презумпции возложено на работодателя

П. обратилась в суд с иском к ООО «Спецземпром» и с учетом уточнения исковых требований просила установить факт трудовых отношений в период с 20 июня 2017 года; обязать ответчика сделать запись в трудовой книжке о работе в ООО «Спецземпром» с 20 июня 2017 года в должности бухгалтера; признать незаконными действия ответчика, выразившиеся в отстранении от работы и признать истицу, находящейся в вынужденном прогуле по вине работодателя с 11 января 2020 года по дату вынесения решения суда; взыскать с ответчика в свою пользу задолженность по заработной плате за период с 1 января по 31 декабря 2019 года в размере 220 860 рублей, задолженность по заработной плате за время вынужденного прогула за период с 11 января 2020 года по 11 января 2021 года в размере 720 360 рублей 64 коп. и далее по день вынесения решения суда, компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 204 881 рубль, компенсацию морального вреда в размере 200 000 рублей, ссылаясь в обосновании заявленных требований на то, что 20 июня 2017 года истица была принята на работу в ООО «Спецземпром» на должность бухгалтера с заработной платой в размере 69 000 рублей, истице определено рабочее место, работу истица осуществляла дистанционно, перечисление заработной платы осуществлялось на банковскую карту истицы с личного счета генерального директора ООО «Спецземпром». Экземпляр трудового договора истице выдан не был. С 30 ноября 2019 года ответчик препятствует истице в выполнении должностных обязанностей, однако истица продолжала работать. С 11 января 2020 года ответчик прекратил контакт с истицей, не погасил задолженность по заработной плате, не выплатил компенсацию за неиспользованный отпуск. Действия ответчика истица полагает незаконными, нарушающими ее трудовые права и причинившими моральный вред.

Решением Лефортовского районного суда города Москвы от 1 декабря 2021 года в удовлетворении исковых требований отказано.

Отменяя решение суда первой инстанции и удовлетворяя исковые требования, суд апелляционной инстанции исходил из того, что суд первой инстанции не учел, что по смыслу статей 15, 16, 56, части 2 статьи 67 Трудового

кодекса Российской Федерации наличие трудового правоотношения презюмируется, 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 пункте 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации), и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

В своем исковом заявлении истица указывала на то, что в ее трудовые функции входило выполнение распоряжений и приказов руководства организации, ведение первичных документов и контроль за движением денежных средств на банковских счетах организации, контроль своевременности, правильности использования, списания денежных средств, составление кассовых и других отчетов.

В подтверждение выполнения вышеуказанных трудовых обязанностей истицей была представлена квитанция об оплате ею 16 июня 2019 года за ООО «Спецземпром» недоимки (штрафа) за нарушение законодательства о налогах и сборах.

Также в материалы дела представлено платежное поручение от 22 ноября 2019 года № 21, согласно которому истице от имени ООО «Спецземпром» перечислены денежные средства в размере 43 920 рублей на хозяйственные расходы.

Помимо этого истицей в материалы дела были представлены: реестр банковских документов, сформированных посредством программы «1С: Бухгалтерия», которые подтверждают, что П. в спорный период осуществляла деятельность по внесению данных с расчетного счета ответчика в программу «1С: Бухгалтерия»; представление сведений о застрахованных лицах (форма «СЗВ-М»), подтверждение их получения Пенсионным фондом

Российской Федерации. Представленные документы, датированные периодом с сентября по декабрь 2019 года, подтверждают наличие у истицы доступа к формированию и сдачи отчетности по сведениям о застрахованных лицах ООО «Спецземпром», в числе которых была указана и сама истица.

Кроме того, в подтверждение своих доводов истицей представлены выписка по банковской карте, из которой следуют многочисленные перечисления истице от генерального директора ООО «Спецземпром» денежных средств.

В свою очередь, ответчик факт неоднократного перечисления истице денежных средств, равно как и факт привлечения истицы для выполнения отдельных бухгалтерских функций не оспаривал, при этом материалы дела не содержат доказательств того, что между сторонами был заключен гражданско-правовой договор и ответчик таких доказательств не представлял.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16 февраля 2023 года № 88-4526/2023 апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда оставлено без изменения, кассационная жалоба ООО «Спецземпром» – без удовлетворения.