

## Справка по результатам обобщения практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора

По запросу Верховного Суда Российской Федерации от 16 февраля 2021 года N 7-ВС-742/21 судебной коллегией по гражданским делам Омского областного суда проведено обобщение практики разрешения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, рассмотренным судами города Омска и Омской области за период с 1 января 2018 года по 31 декабря 2020 года.

В соответствии с [частью 1 статьи 37](#) Конституции Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

К основным принципам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с [Конституцией](#) Российской Федерации [статья 2](#) Трудового кодекса РФ 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; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

В силу [части первой статьи 16](#) Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с данным кодексом.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен ([часть третья статьи 16](#) Трудового кодекса РФ).

Особенности заключения трудового договора регламентированы [главой 11](#) Трудового кодекса РФ.

Иными федеральными законами для работодателей независимо от организационно-правовых форм и форм собственности могут быть предусмотрены обязанности по созданию специальных рабочих мест для трудоустройства отдельных категорий работников (например, [статья 24](#) Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".)

Субъектный состав участников споров, связанных с заключением трудового договора

Проведенное обобщение показало, что по делам названной категории в суд обращались физические лица с требованиями об установлении факта трудовых отношений, о признании заключенного гражданско-правового договора трудовым, о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок и производными требованиями об обязанности внести запись в трудовую книжку, о взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за задержку выплаты заработной платы, взыскании компенсации морального вреда. Также в ряде случаев физическими лицами предъявлялись требования о возложении обязанности произвести отчисления в налоговый орган за период трудовой деятельности, страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование.

Требования о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок заявлялись в рамках исков о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе.

В рамках дел названной категории также были рассмотрены дела о признании незаконным отказа в приеме на работу.

По четырем делам, рассмотренным одним из судов Омской области, исковые требования об установлении факта трудовых отношений и взыскании задолженности по заработной плате

заявлены межрайонным прокурором в защиту интересов физических лиц - работников общества с ограниченной ответственностью.

В одном из дел в качестве истца выступило бюджетное учреждение.

Ответчиками по данной категории споров выступали лица, с которыми, по мнению истцов, имели место трудовые правоотношения (работодатели): физические лица - индивидуальные предприниматели, юридические лица - общества с ограниченной ответственностью, акционерные общества, публичные акционерные общества, общественные организации, бюджетные учреждения Омской области, автономные некоммерческие организации (автономное учреждение), муниципальные предприятия, товарищества собственников недвижимости, в одном случае - частное образовательное учреждение.

В качестве ответчиков в ряде случаев выступали физические лица, не имеющие статуса индивидуального предпринимателя.

Например, районным судом г. Омска рассмотрено дело по иску К. к Ш. об установлении факта трудовых отношений, признании факта получения травм несчастным случаем на производстве, о взыскании компенсации морального вреда.

В судебном заседании было установлено, что истец К. в декабре 2018 года с помощью интернет-сайта нашел объявление компании о вакансии монтажника для проведения монтажных работ. В ходе телефонного разговора ответчик Ш. пояснил истцу, что работа заключается в демонтаже различного рода конструкций зданий. 18.12.2018 истец приступил к исполнению трудовых обязанностей без оформления письменного трудового соглашения. 18.01.2019 при выполнении работ по демонтажу металлической кровли здания К. упал с высоты и получил телесные повреждения, квалифицирующиеся как тяжкий вред здоровью.

Судом искивые требования К. были удовлетворены частично, установлен факт трудовых отношений между Ш. и К., возникших с 18.12.2018. Факт травмирования К., произошедший 18.01.2019, признан судом несчастным случаем на производстве. С Ш. в пользу К. в счет компенсации морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве, взыскано 250 000 руб.

Устанавливая факт трудовых отношений, суд исходил из разъяснений [пункта 2](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям", согласно которым если физические лица осуществляют предпринимательскую и профессиональную деятельность в нарушение требований федеральных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования и вступили в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, то такие физические лица несут обязанности, возложенные [Трудовым кодексом РФ](#) на работодателей - индивидуальных предпринимателей.

Судом учтено, что согласно выписке из ЕГРИП ответчик Ш. в период с 07.03.2007 по 15.10.2018 являлся индивидуальным предпринимателем с видом деятельности - строительство жилых и нежилых помещений, деятельность прекращена в связи с принятием им соответствующего решения. Суд принял во внимание пояснения ответчика о том, что он сотрудничает с организациями, по поручению которых нанимает работников для выполнения определенного вида работ, размещает в этих целях соответствующие объявления в сети интернет.

В этой связи суд посчитал, что деятельность Ш., в целях осуществления которой он вступил в трудовые отношения с К., была связана с извлечением прибыли, следовательно, он несет обязанности, возложенные [Трудовым кодексом РФ](#) на работодателей - индивидуальных предпринимателей.

Основанием для установления факта трудовых отношений явилось личное участие К. в выполнении поручаемой ему Ш., в интересах и под контролем последнего работы по профессии монтажника, в определенном месте, с установленной продолжительностью рабочего дня в составе

бригады, которая формировалась самим ответчиком, с установлением размера, порядка и сроков оплаты труда, обеспечением производственным инвентарем.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда постановлено перейти к рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции в связи с непривлечением в качестве третьего лица ГУ - Омского регионального отделения Фонда социального страхования РФ. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение суда первой инстанции отменено, принято новое решение. Исковые требования К. удовлетворены частично. Установлен факт трудовых отношений между ответчиком и истцом в период с 18.12.2018 по 18.01.2019, факт получения травмы признан несчастным случаем на производстве, взыскана в пользу истца компенсация морального вреда в размере 250 000 руб. В удовлетворении остальной части иска отказано.

#### Подсудность

Вопрос о родовой подсудности дел названной категории разрешался судами с учетом положений [пункта 1 части 1 статьи 22](#), [статьи 24](#) Гражданского процессуального кодекса РФ, [статей 382, 391](#) Трудового кодекса РФ, а также разъяснений, изложенных в [пункте 1](#) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации [Трудового кодекса](#) Российской Федерации".

Дела по спорам, связанным с заключением трудового договора, в соответствии с правилами родовой подсудности рассматривались районными судами.

Вопросы о территориальной подсудности дел указанной категории разрешались судами исходя из общих правил территориальной подсудности и правил альтернативной подсудности. Иски в суд предъявлялись по выбору истца - по месту его жительства; по месту жительства или адресу работодателя ([статья 28](#), [часть 6.3 статьи 29](#) Гражданского процессуального кодекса РФ); либо по месту исполнения трудового договора ([часть 9 статьи 29](#) Гражданского процессуального кодекса РФ), если в трудовом договоре было указано место его исполнения.

Случаев рассмотрения дел названной категории с нарушением правил родовой и (или) территориальной подсудности не имелось.

Истечение установленного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

Судами Омской области рассматривались вопросы о восстановлении / пропуске установленного [частью 1 статьи 392](#) Трудового кодекса РФ срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о признании незаконным отказа в приеме на работу или об установлении факта трудовых отношений.

Начало течения указанного срока определялось судами с учетом требований [части 1 статьи 392](#) Трудового кодекса РФ, а также разъяснений, изложенных в [пункте 3](#) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами

Российской Федерации [Трудового кодекса](#) Российской Федерации", то есть со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (со дня фактического окончания выполнения трудовой функции, вручения работодателем распорядительных документов, пр.).

Также судами учитывались положения [пункта 13](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям", согласно которым при определении дня, с которым связывается начало срока, в течение которого работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, судам следует не только исходить из даты подписания гражданско-правового договора или даты фактического допущения работника к работе, но и с учетом конкретных обстоятельств дела устанавливать момент, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своих трудовых прав (например, работник обратился к работодателю за надлежащим оформлением трудовых отношений, в том числе об обязанности работодателя уплатить страховые взносы, предоставить отпуск, выплатить

заработную плату, составить акт по форме Н-1 в связи с производственной травмой и т.п., а ему в этом было отказано).

Например, в ранее приведенном примере (дело районного суда г. Омска по иску К. к Ш. об установлении факта трудовых отношений) последним рабочим днем истца являлось 18.01.2019 - день получения травмы. В суд К. обратился 29.05.2019. Однако судебная коллегия по гражданским делам Омского областного суда посчитала, что днем, когда истцу стало известно о нарушении его трудовых прав, являлся день вынесения постановления об отказе в возбуждении уголовного дела по [статье 143](#) Уголовного кодекса РФ по факту получения К. травмы - 06.03.2019. При этом, судебной коллегией было отмечено, что в период осуществления деятельности у ответчика истец считал сложившиеся между ними отношения трудовыми, и только в ходе проверки, проведенной СО по Центральному АО г. Омска СУ СК России по Омской области по факту получения истцом травмы, был опрошен Ш., который существование между сторонами трудовых отношений оспаривал, ссылаясь на то, что истец был нанят им как частное лицо для разового выполнения работ на объекте. Таким образом, именно после окончания проверки и вынесения постановления об отказе в возбуждении уголовного дела 06.03.2019 К. стало известно о нарушении трудовых прав, и исковое заявление подано истцом 29.05.2019 в пределах установленного трехмесячного срока.

В качестве причин пропуска срока, признававшихся судом уважительными для его восстановления в соответствии с частью 4 [статьи 392](#) Трудового кодекса РФ, принимались такие обстоятельства, как обращение работника в государственную инспекцию труда (территориальное подразделение), в другой районный суд (к другому ответчику - предполагаемому работодателю, в ходе судебного разбирательства к которому установлен факт трудовой деятельности работника у иного работодателя), состояние здоровья работника и другие.

ГАРАНТ:

По-видимому, в тексте предыдущего абзаца допущена опечатка. У [статьи 392](#) отсутствуют пункты и части

Например, районным судом Омской области рассмотрено дело по иску Л. к индивидуальному предпринимателю Б. об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности внесения записи в трудовую книжку, начислении и уплаты страховых выплат, взыскании заработной платы за май и июнь 2020 года и компенсации морального вреда.

Представителем ответчика было заявлено ходатайство о применении последствий пропуска срока для обращения в суд. В обоснование заявления указано, что исковое заявление поступило в суд 01.09.2020, тогда как истец указывала, что работала у ответчика мини-пекарне с 17.09.2015 по 22.04.2020. По мнению ответчика, срок давности в данном случае следует исчислять с даты 17.09.2015, которую истец определила началом

осуществления трудовой деятельности у ответчика без оформления трудового договора. Из поведения ответчика следовало, что он не признавал факт трудовых отношений между ним и истцом в течение всего периода.

Определяя момент, когда истец узнал или должен был узнать о нарушении своего права, суд исходил из того, что оснований считать свои трудовые права нарушенными с момента фактического допуска к работе (сентябрь 2015 года) и до момента увольнения (22.04.2020) у истца Л. не имелось. Неоформление работодателем трудовых отношений само по себе в спорный период прав истца не нарушало, учитывая, что только при увольнении истцу стало известно, что надлежащим образом трудовые отношения между сторонами оформлены не будут. После получения отказа от работодателя внести записи в трудовую книжку и выдать справку о размере заработной платы при увольнении 22.04.2020, Л. обратилась в прокуратуру района, которая направила ее обращение для рассмотрения в Государственную инспекцию труда Омской области. Ответ Государственной инспекции труда в Омской области с рекомендациями обратиться в суд за разрешением спора датирован 29.06.2020. Обращение Л. в суд с иском последовало 01.09.2020, в срок, не превышающий трех месяцев, и являющийся разумным. В связи с чем имелись основания для восстановления пропущенного срока обращения в суд за разрешением индивидуального

трудового спора.

Суд апелляционной инстанции согласился с такими выводами районного суда.

По гражданскому делу одного из районных судов Омской области по иску Г. к Т. об установлении факта трудовых отношений, обязанности составить акт по форме Н-1 по факту несчастного случая на производстве, взыскании компенсации морального вреда, суд восстановил пропущенный процессуальный срок для обращения в суд, признав причины с пропуска срока уважительными.

Судом установлено, что между истцом и ответчиком существовали фактические трудовые отношения с апреля 2016 года. 18.04.2016 Г. получил при выполнении трудовых обязанностей травму. В суд с иском истец обратился 29.11.2019 (по истечении 3-х лет). При оценке уважительности причин пропуска процессуального срока суд исходил из того, что в связи с полученной травмой Г. находился на стационарном лечении в ЦРБ с 18.04.2016 по 25.04.2016, в БУЗОО с 25.04.2016 по 23.05.2016 (с диагнозом), в БУЗОО с 23.05.2016 по 06.06.2016, в отделении ЦРБ с 06.06.2016 по 29.07.2016, с 05.02.2017 по 10.02.2017, с 10.04.2017 по 14.04.2017 в ЦРБ, с 14.04.2017 по 20.03.2018 в БУЗОО.

Поскольку после получения травмы истец проходил длительное лечение и реабилитацию, при выписке из медицинского учреждения 29.07.2016 рекомендован постельный режим, обезболивание, в тот период истец проживал у случайных людей, не имея своего жилья, не имел никаких доходов. Далее, 14.09.2019 истец госпитализирован на дневной стационар. Также Г. проходил длительное лечение в диспансере (330 дней).

Судом также учтено, что Г. не имеет высшего/среднего образования. Полученное им образование является коррекционным, о чем свидетельствует справка от 31.08.2012. Г. в разумный срок обратился сначала в прокуратуру - в срок менее одного месяца, а затем в суд.

В результате районный суд пришел к выводу, что совокупность сложившихся обстоятельств после получения травмы, состояние здоровья не позволили Г. обратиться в суд в установленный [статьей 392](#) Трудового кодекса РФ срок, в связи с чем пропущенный по уважительной причине срок подлежит восстановлению.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение суда оставлено без изменения.

Районным судом г. Омска рассмотрено гражданское дело по иску Г. к ООО о признании отношений трудовыми. В обоснование требований истец указал, что с 24.09.2013 по 30.06.2014 осуществлял трудовую деятельность в обществе в должности

производителя работ. При этом трудовые отношения по вине ответчика не были оформлены надлежащим образом. При трудоустройстве ответчик навязал ему оформление договоров гражданско-правового характера. Просил признать заключенным трудовой договор по должности производителя работ в период с 24.09.2013 по 30.06.2014.

Ответчиком было заявлено о пропуске истцом срока для обращения в суд, установленного [статьей 392](#) Трудового кодекса РФ.

Материалами дела установлено, что истцу было достоверно известно о заключении обществом с ним гражданско-правовых договоров в период с 24.09.2013 по 30.04.2014, однако в суд с иском он обратился только 06.11.2018.

Судом было вынесено решение об отказе в удовлетворении исковых требований ввиду того, что истцом пропущен трехмесячный срок для обращения в суд с настоящим иском, а доказательств, подтверждающих уважительность причин пропуска такого срока, истцом не предоставлено.

В большинстве случаев при разрешении споров, связанных с заключением трудового договора, отказывая истцам в удовлетворении исковых требований, суды помимо установления обстоятельств пропуска срока, установленного [статьей 392](#) Трудового кодекса РФ срока, исследовали также иные фактические обстоятельства по делу.

Вместе с тем, по делу по иску Н. к ООО об установлении факта трудовых отношений

решением районного суда отказано в удовлетворении исковых требований в связи с пропуском срока без исследования фактических обстоятельств по делу.

Истец Н. обратился в суд с иском к ответчику ООО об установлении факта трудовых отношений в период с 18.03.2013 по 31.03.2016 и в период с 21.02.2018 по 24.11.2018, о возложении обязанности заключить с ним трудовой договор за указанные периоды и внесении записи в трудовую книжку, о возложении обязанности выдать трудовую книжку, взыскании заработной платы, обязанности уплатить взносы на обязательное пенсионное страхование, взыскании компенсации морального вреда, судебных расходов.

В обоснование требований истцом указано, что 18.03.2013 с ведома и по поручению директора общества Р., который одновременно являлся директором другого ООО, и индивидуальным предпринимателем, он фактически приступил к выполнению должностных обязанностей мастера в обществе. Работа осуществлялась на различных объектах указанных организаций с перемещением из одной организации в другую в период с 18.03.2013 по 24.11.2018, при этом трудовой договор между ним и другим ООО был заключен только с 01.04.2016 по 20.02.2018.

Представителем ответчика в судебном заседании было заявлено о пропуске истцом срока для обращения в суд. Суд согласился с доводами ответчика о пропуске истцом такого срока. При этом судом были учтены пояснения истца, согласно которым ему было достоверно известно об отсутствии трудовых отношений между ним и ответчиком в заявленные периоды с 18.03.2013 по 31.03.2016 и с 21.02.2018 по 24.11.2018.

Обращение истца в суд с иском об установлении факта трудовых отношений последовало 05.11.2019. О наличии исключительных обстоятельств, препятствовавших Н. своевременно обратиться в суд, им не заявлено.

При рассмотрении апелляционной жалобы на указанное решение, судебная коллегия по гражданским делам Омского областного суда согласилась с выводами суда о пропуске срока для обращения в суд за разрешением спора и отсутствии уважительных причин для его восстановления. При этом, судебная коллегия сочла необходимым исследовать фактические обстоятельства по делу, и пришла к выводу о наличии между сторонами в спорные периоды не трудовых, а гражданско-правовых отношений, поскольку Р., являясь руководителем двух обществ и одновременно индивидуальным предпринимателем, получая заказы на выполнение различных работ, как подрядчик привлекал Н. к их выполнению, при этом истец сам обеспечивал наличие соответствующей бригады рабочих.

Виды споров, связанных с заключением трудового договора

В качестве споров, связанных с заключением трудового договора, судами города Омска и Омской области разрешались в основном споры об установлении факта трудовых отношений и вытекающих требований: об обязанности заключить трудовой договор, о внесении записей в трудовую книжку, внесении изменений в трудовую книжку, о взыскании заработной платы, оплаты листка нетрудоспособности, компенсации за неиспользованный отпуск, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда.

Согласно разъяснениям [пункта 23](#) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации [Трудового кодекса](#) Российской Федерации" при невыполнении работодателем обязанности по заключению трудового договора работник вправе в судебном порядке доказать факт заключения трудового договора и его содержание (условия трудового договора) с использованием любых доказательств, допускаемых гражданским процессуальным законодательством, включая показания свидетелей.

С учетом правил [статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса РФ суды полагали, что обязанность по доказыванию факта наличия соглашения между сторонами о выполнении работы, а также того, что работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя возлагается на лицо, заявившее требование о признании отношений трудовыми (установлении факта трудовых отношений).

Если кандидату было отказано в приеме на работу, бремя доказывания факта обоснованного отказа, отсутствия дискриминации возлагается на работодателя.

Суды, признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, исходили не только из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливали, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в [статьях 15 и 56](#) Трудового кодекса РФ.

По делам о взыскании компенсации морального вреда в связи с отказом в приеме на работу судами проверялись обстоятельства, связанные с совершением работодателем действий, направленных на замещение имеющихся у него вакансий, основания, по которым отказано в заключении трудового договора, наличие/отсутствие обстоятельств, носящих дискриминационный характер.

Каких-либо иных споров, связанных непосредственно с заключением трудового договора (оспаривание условий трудового договора, внесение в него изменений и др. ), судами не рассматривалось.

Вместе с тем, районным судом рассмотрено дело по иску Бюджетного учреждения к Ш. об обязанности заключить трудовой договор.

Требования истца были основаны на том, что с Ш. 17.07.2017 был заключен договор о целевом обучении, по условиям которого Ш. приняла на себя обязательство освоить образовательную программу по специальности "Фтизиатрия", успешно пройти государственную итоговую аттестацию и заключить трудовой договор с БУЗОО, отработать не менее 5 лет в должности врача-фтизиатра.

01.08.2017 между ФГБОУ и КУЗОО заключен договор о целевом приеме. После окончания ординатуры Ш. к работе в БУЗОО не приступила, 01.10.2019 была трудоустроена в иное медицинское учреждение в диспансерное отделение на должность участкового врача-фтизиатра.

Суд пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения иска, поскольку требование об обязанности Ш. заключить трудовой договор сводится к понуждению к труду,

что противоречит гарантированному [Конституцией РФ](#) праву гражданина на труд. Более того, [пунктом 41](#) постановления Правительства РФ от 21.03.2019 N 302 "О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования и признании утратившим силу [постановления](#) Правительства Российской Федерации от 27.11.2013 N 1076" предусмотрена обязанность студентов, отказавшихся от заключения контракта, возместить работодателю затраты, причиненные в результате невыполнения контракта, однако таким правом истец не воспользовался.

Дела по спорам, связанным с отказом в приеме на работу лица, желающего заключить трудовой договор

Судами рассматривались дела по спорам, связанным с отказом в приеме на работу лица, желающего заключить трудовой договор. При этом в каждом случае судами тщательно проверялись обстоятельства, связанные с совершением работодателем действий, направленных на замещение имеющихся у него вакансий (размещение информации о вакансиях с использованием Интернет-ресурсов, переговоров о приеме на работу, выдача направлений на проведения обследования, на предоставление документов).

Как правило, основанием для отказа в приеме на работу служили обстоятельства, связанные с деловыми качествами работника (отсутствие необходимого стажа, отсутствие знаний в определенной области, профильного образования, отсутствие навыков владения компьютерными программами). Однако, имели место случаи отказа в приеме на работу в связи с закрытием вакансий к моменту подачи истцом или к моменту рассмотрения работодателем документов о трудоустройстве.

При рассмотрении дел суды проверяли наличие или отсутствие обстоятельств, которые могли бы свидетельствовать о дискриминации в отношении лица, которому отказано в заключении

трудового договора.

Так, районным судом рассмотрено дело по иску Ж. к АО о признании отказа в приеме на работу незаконным, взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование требования истец указал, что 20.02.2020 на сайте увидел размещенную ответчиком вакансию. Позвонив по указанному номеру телефона, был приглашен на собеседование с руководителем. 25.02.2020 получил пакет необходимых к заполнению документов в целях проверки кандидатуры службой безопасности. Заполнив документы, был направлен на первый день стажировки на торговую точку. 04.03.2020 его кандидатура была одобрена, предложено пройти на протяжении 3-х дней первоначальное обучение перед трудоустройством. Стажировка проходила в три этапа - 25.02.2020, 18.03.2020 и 21.03.2020 на торговых точках. На обращение 23.03.2020 в отделение Банка получил отказ в трудоустройстве. После его обращения на горячую линию 25.03.2020 в ходе телефонного разговора руководителем было отказано в приеме на работу в связи с тем, что штат сотрудников укомплектован и проверку кандидатуры службой безопасности он не прошел. На письменное требование о разъяснении причины отказа в приеме на работу ответчик не ответил. Полагал, что между ним и работодателем сложились фактические трудовые отношения с первого дня стажировки.

При рассмотрении дела было установлено, что отказ в приеме истца на работу не является дискриминацией труда, а был вызван объективными причинами - закрытием вакансии в связи превышением фактической штатной численности должностей ККО АО. Доводы истца о том, что 04.03.2020 его кандидатура была одобрена и после указанной даты истец фактически выполнял трудовые функции по занимаемой должности, признаны несостоятельными. Суд пришел к выводу, что Ж. трудовую деятельность по должности в ККО АО не осуществлял, а проходил именно стажировку у ответчика.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда по делу решение суда оставлено без изменения.

Районным судом г. Омска рассмотрено гражданское дело по иску П. к ООО о признании незаконным отказа в принятии на работу, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование иска указано, что истец откликнулся на вакантную должность, размещенную ответчиком на сайте. По приглашению ответчика он прошел анкетирование и собеседование, после чего специалист ООО посредством электронной почты направила ему соглашение о намерении принять на работу по заявленной должности, с указанием места работы, даты выхода на работу (15.03.2019) и оклада. Также ему выдали направление для прохождения медицинского обследования и перечень необходимых для трудоустройства документов. В связи с этим 12.03.2019 он уволился с предыдущего места работы, прошел медицинскую комиссию и подготовил необходимые для трудоустройства документы. В этот же день региональный менеджер ответчика сообщил ему о сокращении спорной должности, по причине чего он не будет принят на работу. На его обращение от 24.03.2019 ответчик сообщил, что вынужден отказать ему в трудоустройстве на спорную должность в связи с закрытием данной вакансии по причине сокращения должности (исключения из штатного расписания) с 12.03.2019.

Ответчик с иском не согласился, указав, что в силу закона сокращение должности в штатном расписании не является обстоятельством дискриминационного характера для соискателя.

При рассмотрении данного спора судом были исследованы обстоятельства наличия вакантной должности на момент отклика истца, дана оценка переговорам по поводу трудоустройства между истцом-соискателем и ответчиком-работодателем, выраженным в переписке между сторонами посредством электронной почты. Основываясь на положениях [статей 22, 64 Трудового кодекса РФ](#) и разъяснениях [постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#), суд пришел к выводу, что решение о сокращении спорной должности ответчик вправе принимать самостоятельно и в любое время. При отсутствии спорной должности на дату предполагаемого (планируемого) начала работы, обозначенную в соглашении о намерении,

отсутствует возможность и для трудоустройства истца, а также основания для соблюдения порядка увольнения при сокращении численности или штата работников ([статьи 81, 180](#) Трудового кодекса РФ), и отказал в удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Имеется случай разрешения спора об отказе в заключении трудового договора инвалиду, направленному на трудоустройство в счет квоты рабочих мест (абзац пятый части второй [статьи 16](#) Трудового кодекса РФ, [пункты 1 и 2 статьи 13](#) Закона Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации").

ГАРАНТ:

По-видимому, в тексте предыдущего абзаца и далее допущена опечатка. У [статьи 16](#) отсутствуют пункты и части

Так, районным судом разрешен спор об отказе в заключении трудового договора лицу, направленному на трудоустройство в счет квоты рабочих мест.

П. обратился с иском к ООО о признании отказа в заключении трудового договора необоснованным, возложении обязанности заключить трудовой договор, компенсации морального вреда, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации за задержку выплаты заработной платы.

В обоснование требований указал, что 16.07.2019 направил ответчику на рассмотрение резюме с целью замещения свободного рабочего места (вакантной должности) по профессии (специальности) юрисконсульт 1 категории (класса) (квотируемое рабочее место для инвалидов), сведения о котором были размещены на официальном интерактивном портале. 30.07.2019 ответчик пригласил истца на собеседование для участия в конкурсе по предложенной работе. 31.07.2019 истец, ознакомившись с предложением о работе под роспись в казенном учреждении Омской области, и получив направление на работу, явился к работодателю для проведения первого

этапа собеседования. По его результатам истцу было предложено пройти второй этап отбора путем письменной проверки знаний (тестирования), на что он дал свое согласие. 09.08.2019 ответчик провел письменное тестирование истца, по итогам которого 15.08.2019 истец в устной форме (по телефону) был проинформирован об отказе в приеме на работу для замещения свободного рабочего места (вакантной должности). В ответе от 21.08.2019 на письменное обращение истца работодатель указал на отказ в заключении трудового договора по причине отсутствия у П. необходимого стажа со ссылкой на резюме.

Истец полагал отказ в заключении трудового договора необоснованным, поскольку считал, что его кандидатура соответствует требованиям, предъявляемым к работе юрисконсульта 1 категории. Указывал, что в направлении службы занятости работодателем сделана запись "кандидат находится на рассмотрении", следовательно, его кандидатура устроила работодателя, отказ после собеседования он не получил, напротив, после собеседования был назначен второй этап - тестирование. В письменном отказе в трудоустройстве от 21.08.2019 указана другая причина - отсутствие необходимого стажа. Однако необходимый юридический стаж у него имеется, так как он осуществляет представительство в судах по гражданским делам, т.е. самостоятельно представляет свои интересы, работал в ПАО в качестве помощника юриста два года.

Также полагал необоснованным и нарушающим его права на трудоустройство отказ в приеме на работу не только в связи с несоответствием требованиям, предъявляемым к должности, но и в связи с тем, что ему как инвалиду должны быть предоставлены дополнительные гарантии в трудоустройстве.

Отказывая в удовлетворении исковых требований суд исходил из того, что по представленным материалам отказ работодателя в принятии истца на работу не был обусловлен наличием у него инвалидности, а был связан с его деловыми качествами: недостаточным опытом и стажем работы по специальности "юриспруденция" и недостаточными знаниями нормативно-правовых актов.

В соответствии с абзацем 5 части 2 [статьи 16](#) Трудового кодекса РФ в случаях и порядке, которые установлены [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты.

**Законом** Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" установлены правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Согласно **абзаца 6 пункта 2 статьи 5** названного закона государственная политика в области содействия занятости населения направлена на осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в частности инвалидов. **Статьей 13** Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-I установлено, что государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, в том числе путем установления квоты для приема на работу инвалидов. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с **Федеральным законом** от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

**Методические рекомендации** по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости утверждены **приказом** Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.11.2017 N 777.

В **пункте 2** Методических рекомендаций предусмотрено, что при решении вопросов занятости инвалидов необходимо учитывать следующее: прямая дискриминация в отношении инвалидов при решении вопросов занятости выражается в не связанном с деловыми качествами инвалида отказе в приеме на работу и продвижении по службе, в профессиональной ориентации и обучении (переподготовке), трудоустройстве преимущественно на низкоквалифицированные и низкооплачиваемые рабочие места; косвенная дискриминация представляет собой требования, которые формально являются едиными для всех, но фактически ставят в неравное положение инвалидов. Косвенная дискриминация имеет место, когда положения локальных нормативных актов (нормативных предписаний) работодателя и практика их применения создают условия, препятствующие или ограничивающие выполнение работы инвалидом по сравнению с другими работниками.

**Пунктом 3** названных Методических рекомендаций установлено, что основными формами возможного проявления дискриминации являются, в частности, отказ в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности; наличие при приеме на работу избыточных требований, не связанных с трудовой деятельностью инвалида и направленных на его исключение из числа претендентов на вакантную должность или работу.

Судом установлено, что на основании установленной ООО квоты вакансии ответчику требовался юрист-консультант 1 категории (класса) специализация: ведение претензионно-исковой работы с физическими лицами, на временную работу с пятидневной рабочей неделей.

Информация о котируемой должности юрист-консультанта была размещена с 03.07.2019. Согласно требованиям работодателя соискатель на указанную должность должен иметь высшее образование по специальности юриспруденция, обладать стрессоустойчивостью, четкой дикцией, ответственностью, коммуникабельностью, пунктуальностью, иметь стаж работы по специальности не менее 2-х лет, обладать навыками работы на компьютере на уровне уверенного пользователя, уметь пользоваться программами Консультант Плюс, Гарант, а также навыками самостоятельного обучения в своей деятельности. У соискателя должны отсутствовать ограничения в части психоэмоционального напряжения, самостоятельного передвижения, ограничений по слуху, речи и зрению.

Однако судом было установлено, что необходимого стажа работы по специальности юрист-консультанта не менее 2-х лет П. не имел. Согласно представленным доказательствам стаж работы П. юрист-консультантом составляет 6 дней, с 17.08.2016 по 23.08.2016 в БУЗОО.

Обстоятельство недостаточности опыта работы истца (менее 2-х требуемых лет) не могло являться основанием для отказа П. в собеседовании, так как объективную оценку деловым качествам соискателя на должность по одной лишь информации, содержащейся в резюме, для работодателя является затруднительным, так как не исключается, что соискатель на должность при меньшем опыте работы, чем предусмотрено локальными актами, может продемонстрировать достаточный объем знаний и умений для занятия вакантной должности. Дальнейшее тестирование истца проводилось с целью достоверной оценки его деловых качеств и возможной его постановки в кадровый резерв, в связи с чем в направлении на работу было указано, что кандидатура П. находится на рассмотрении, окончательное решение об отказе в принятии на работу было принято ответчиком по результатам тестирования, проведенного 09.08.2019. Ни одно из оснований отказа в заключении трудового договора не является дискриминационным, предъявлением к нему, как к соискателю на должность повышенных требований, а касалось непосредственно деловых качеств П.

Суд обоснованно не принял во внимание доводы истца о том, что, не дав 31.07.2019 однозначного ответа об отказе в заключении трудового договора, работодатель фактически принял решение о его трудоустройстве на вакантную должность. Несмотря на то, что данные действия ответчика не соответствуют положениям [пункта 5 статьи 25](#) Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.07.2017) "О занятости населения в Российской Федерации", но, вместе с тем не свидетельствуют о решении работодателя о принятии П. на работу.

Последующее принятие на работу Г. на должность юрисконсульта 1 категории без проведения тестирования также не свидетельствует о дискриминации П. в качестве кандидата на вакантную должность. Вакансия юрисконсульта 1 категории (класса) была снята с сайта 02.09.2019. В связи с производственной необходимостью была осуществлена корректировка квоты, квота установлена на должность диспетчера автомобильного транспорта, на которую был принят А. То обстоятельство, что А. был принят на работу 19.08.2019, до публикации сведений о снятии квотируемой вакансии юрисконсульта, о дискриминации П. и недобросовестности действий работодателя не свидетельствует, так как о принятом ответчиком решении об отказе П. в приеме на работу истцу было известно 15.08.2019, и действия работодателя после указанной даты, в том числе корректировка квоты по должности и принятие на нее иного лица, на его права как соискателя на должность юрисконсульта не повлияли.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение районного суда г. Омска оставлено без изменения, апелляционная жалоба без удовлетворения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции решение районного суда г. Омска, апелляционное определение Омского областного суда оставлены без изменения, кассационная жалоба без удовлетворения.

Определением Верховного Суда Российской Федерации П. было отказано в передаче кассационной жалобы с делом для рассмотрения судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Дела по спорам, связанным с заключением трудовых договоров с работниками, занятыми на сезонных работах

Районным судом г. Омска рассмотрено дело по иску Р. к ООО о восстановлении на работе, взыскании денежных средств за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование требований истец указал, что с 01.06.2019 работает у ответчика в должности разнорабочего на основании срочного трудового договора, который заключен на время выполнения сезонных работ до 31.08.2020. Приказом от 31.08.2020 уволен из общества в связи с прекращением срока действия трудового договора. Полагал увольнение незаконным, поскольку оснований для заключения трудового договора на время выполнения сезонных работ у ответчика не было. Считал, что с ним заключен договор на неопределенный срок.

Ответчик возражал против удовлетворения требований, ссылаясь на обоснованность

заключения срочного трудового договора, так как разнорабочие требуются предприятию только на определенный срок, который зависит от объема поставок металла.

При рассмотрении спора судом учтены положения [статьи 59](#) Трудового кодекса РФ о том, что срочный трудовой договор может быть заключен для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

Суд исходил из того, что при решении вопроса о сезонном характере работ имеет значение характер выполняемой работником работы.

В соответствии со [статьей 293](#) Трудового кодекса РФ, сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных работ определяется отраслевыми

(межотраслевыми) соглашениями, заключенными на федеральном уровне социального партнерства.

Должность истца не входила в [перечень](#) сезонных работ, утвержденный [постановлением](#) НКТ СССР от 11.10.1932 N 185.

Удовлетворяя заявленные требования и устанавливая необоснованность заключения с истцом срочного трудового договора, судом было учтено, что в обязанности Р. как разнорабочего входила очистка и резка металла для переработки с 01.07.2019 по 31.08.2020. Характер трудовой функции не свидетельствует о том, что его работа была сезонной. Данный период не соответствует ни сезонности, ни иным обстоятельствам, по которым проведение работ возможно в срок, превышающий шесть месяцев. Период, в течение которого истец работал в данной должности, превышает год, а, следовательно, не имеется оснований считать, что выполнение работы по очистке и резке металла являлось сезонным. Доводы ответчика о том, что сезонность трудового договора зависит от объема поставок, были отклонены судом, указано, что сезонность зависит от климатических и иных природных условий, выполняемых в течение определенного периода (сезона), а не от поставок сырья в организацию.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение суда оставлено без изменения.

Дела по спорам, связанным с заключением трудовых договоров с работниками, работающими у работодателей - физических лиц

Районным судом Омской области рассмотрено гражданское дело по иску Г. к Т. об установлении факта трудовых отношений, обязанности составить акт по форме Н-1 по факту несчастного случая на производстве, взыскании компенсации морального вреда. В обоснование требований указано, что в начале апреля 2016 года истец трудоустроился к Т., в трудовые обязанности входил разбор здания в селе. Вместе с ним работали также другие работники. Трудовой договор в письменном виде не заключался. 18.04.2016 на истца упала кирпичная плита, после чего его увезли в ЦРБ. В больнице он сказал, что травму нанес себе сам.

Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на отсутствие оснований для признания отношений трудовыми, считал, что между сторонами были гражданско-правовые отношения по купле-продаже кирпича. Вины Т. в получении травмы Г. не имеется. Истец причинил себе травму по своей неосторожности.

Устанавливая наличие трудовых отношений и распространение на физическое лицо Т. ответственности, предусмотренной для работодателей, суд исходил из того, что из характера выполняемой работы очевидно, что Г. работал у ответчика по профессии рабочего, трудовые отношения носили срочный характер - на время выполнения работ по разбору здания - многоквартирного жилого дома, признанного аварийным и подлежащего сносу, включенного в региональную адресную программу Омской области по переселению граждан из аварийного жилищного фонда в 2013 - 2017 годах. Суд учел, что глава администрации, в компетенцию

которого входила организация сноса аварийного МКД, обратился для оказания услуг по разбору здания к Т., имевшему необходимую технику - трактор-экскаватор и ЗИЛ. Т. на предложение главы администрации согласился, между ними оговорены условия: снос аварийного здания производится Т. с очищением им площадки от строительного мусора, полученными от разбора дома материалами он может распорядиться по своему усмотрению, оплата за услуги не предусматривалась.

Для выполнения работ по устному договору подряда Т. в начале апреля 2016 года нанял работников, в том числе Г., оплату труда производил каждому из работников. Всех работников допустил к работе, организовал и осуществлял доставку работников своим транспортом к месту работы и обратно, все работники трудились в интересах Т.,

осуществляя по его указанию разбор здания поэтапно, под его контролем, трудились в соответствии с установленным работодателем Т. режимом работы, он предоставлял инструменты для работы.

Исходя из того, что между Г. и работодателем Т. фактически сложились трудовые отношения, произошедший с Г. 18.04.2016 несчастный случай связан с производством, в связи с чем суд возложил на Т. обязанность составить акт о несчастном случае на производстве формы Н-1, взыскал компенсацию морального вреда в сумме 300 000 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение суда оставлено без изменения.

Дела по спорам, связанным с заключением трудовых договоров с творческими работниками

Районный суд г. Омска рассмотрел дело по иску П. к автономному учреждению о восстановлении на работе, взыскании денежных средств, компенсации морального вреда. В обоснование требований истец указала, что с 1996 года работала в автономном учреждении. 21.09.2019 получила уведомление о расторжении срочного трудового договора на основании [статьи 79 Трудового кодекса РФ](#).

Просила признать трудовой договор от 01.10.2018 заключенным на неопределенный срок, приказ об увольнении незаконным, запись в трудовой книжке об увольнении недействительной, восстановить ее на работе в должности, взыскать задолженность по заработной плате, компенсацию морального вреда.

В ходе рассмотрения дела было установлено, что между учреждением и истцом неоднократно заключались срочные трудовые договоры в период с 30.09.2011 по 30.09.2019 в должности артиста хора.

Должность артист хора входит в перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены [Трудовым кодексом РФ](#).

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из положений части 2 [статьи 59 Трудового кодекса РФ](#) о том, что с творческими работниками срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон. Истец, подписывая заключаемые с ней срочные трудовые договоры, соглашалась с их условиями, в том числе со сроком действия договоров, то есть между сторонами трудового договора (работодателем и работником) было достигнуто соглашение об условиях таковых, в том числе относительно сроков их действия. Доказательств, свидетельствующих о вынужденном характере заключения срочного трудового договора, в материалы дела представлено не было. Судом принято во внимание, что, исходя из специфики деятельности ответчика, установление трудовых отношений на срочной основе в соответствии с театральными сезонами, являлось правомерным.

ГАРАНТ:

По-видимому, в тексте предыдущего абзаца и далее допущена опечатка. У [статьи 59](#) отсутствуют пункты и части

Дела по спорам, связанным с заключением трудовых договоров с лицами, работающими

вахтовым методом

Районным судом г. Омска рассмотрено гражданское дело по иску П. к ООО об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда. В обоснование требований истец указал, что в период с 27.01.2018 по 11.02.2018 осуществлял трудовую деятельность в городе в г. Санкт-Петербурге ООО "С..." в должности плотника-бетонщика. Трудовой договор с ним не

оформлялся, заработная плата за отработанное время не выплачена. Его непосредственным руководителем в ООО "С." являлся Б., который выплачивал ему суточные на проезд и питание, трудовая деятельность подразумевала вахтовый метод - 2 месяца вахты на 1 месяц отдыха, график работы - 11 часов в день, с почасовой оплатой. Всего в ООО "С." отработал 15 дней без выходных, за которые оплату не получил. Работал только в период с 27.01.2018 по 11.02.2018, поскольку 11.02.2018 госпитализирован по состоянию здоровья в учреждение и был не в состоянии продолжать трудовую деятельность. С 12.02.2018 оформлен больничный лист.

Удовлетворяя исковые требования, суд пришел к выводу о выполнении истцом трудовой деятельности в заявленный период под контролем, по поручению и в интересах ответчика, поскольку трудовая деятельность истца была основана на личном выполнении за плату трудовой функции, на истца была возложена обязанность личного выполнения работы в определенном месте и в определенное время, истец соблюдал распорядок дня, был ознакомлен с правилами техники безопасности.

Суд исходил из представленных истцом копий проездных документов - железнодорожных билетов отправлением. Как видно из письменных пояснений руководителя иного ООО "Ю..." Х. в рамках материалов проверки Гострудинспекции в Омской области, он подтвердил факт приобретения для П. железнодорожного билета с отправлением для работы последнего у ответчика. Одновременно указал, что в трудовых отношениях с ООО "Ю." П. никогда не состоял. Согласно пояснениям генерального директора ответчика ООО "С." Б. общество осуществляет деятельность посредством заключения договоров подряда с иными организациями, одной из которых являлось ООО "Е.". Именно с ООО "Е." П. состоял в трудовых отношениях, по приглашению поименованной организации он прибыл в город.

Суд критически отнесся к показаниям директора ответчика ООО "С." Б., учитывая, что по прибытии к месту осуществления трудовой деятельности в г. Санкт-Петербург П., как и другим прибывшим работникам, были выданы пропуска для беспрепятственного прохода на объект строительства, в которых работодателем истца указано ООО "С.".

Указанное в совокупности явилось основанием для удовлетворения как основного требования истца об установлении факта трудовых отношений, так требований о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда.

Районным судом г. Омска рассмотрено дело по спору, касающемуся заключения трудового договора с дистанционным работником.

Истец обратилась в суд с иском к ООО, указав, что в период с 28.05.2018 по 28.08.2018 работала дистанционным работником по срочному трудовому договору, заключенному с ответчиком путем обмена документами в электронном виде, выполняла обязанности конструктора - технолога, занималась разработкой мебельных изделий по заданиям директора и передавала всю техническую документацию для производства на электронный адрес, указанный работодателем.

Просила суд установить факт трудовых отношений между истцом и ООО в спорный период с внесением сведений о трудоустройстве в трудовую книжку, предоставить оригинал трудового договора, взыскать задолженность по заработной плате, обязать ответчика произвести соответствующие отчисления в орган налогового учета за период работы истца, взыскать компенсацию морального вреда.

При рассмотрении спора суд учел особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе, которые регулируются [статьей 312.2](#) Трудового кодекса РФ, согласно которой трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении

определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом, на дистанционных работников распространяется действие [трудового законодательства](#) и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [главой 49.1](#) Гражданского кодекса РФ.

ГАРАНТ:

По-видимому, в тексте предыдущего абзаца допущена опечатка. Имеется в виду "[главой 49](#)"

Судом было установлено, что 28.05.2018 между ООО и С. состоялся срочный трудовой договор с дистанционным работником, по условиям которого дистанционный работник обязался выполнять трудовые функции, предусмотренные должностной инструкцией для должности конструктора-технолога мебельного производства, вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и дистанционным работником по вопросам, связанным с ее выполнением, стороны использовали информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети Интернет.

Суд пришел к выводу, что между истцом и ответчиком было достигнуто соглашение о личном выполнении С. работы по должности конструктора-технолога, срочный трудовой договор от имени работодателя подписан уполномоченным лицом. С. выполняла работу в интересах, под контролем и управлением работодателя в спорный период, ей выплачивалась заработная плата.

Исковые требования С. были удовлетворены судом.

Дела по спорам, связанным с заключением трудовых договоров с гражданами, направленными к работодателю для трудоустройства органами службы занятости

В ходе изучения практики разрешения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, имелись споры об отказе в заключении трудового договора с гражданами, направленными к работодателю для трудоустройства органами службы занятости. Одно из таких дел было приведено выше.

Районным судом г. Омска рассмотрено дело по иску П. к АО о взыскании компенсации морального вреда и понесенных расходов. В обоснование требований истец указала, что 26.01.2018 в установленном законом порядке признана безработной, в связи с чем КУ Омской области оказывало ей содействие в поиске работы. По направлению центра занятости подала документы для трудоустройства в АО. В связи с длительным отсутствием сведений о результатах рассмотрения ее документов, направила письменное обращение на имя директора АО. В ответе АО от 14.06.2018 истцу сообщалось, что вакансия закрыта, работа предложена другому кандидату, чей опыт более соответствует задачам организации. Полагала, что отказ в приеме на работу не связан с ее деловыми качествами, не указана конкретная причина отклонения ее кандидатуры.

Проанализировав обстоятельства дела, суд пришел к выводу, что работодатель, осуществляя выбор потенциального работника, оценивал деловые качества лиц, претендующих на замещение вакантной должности, в частности образование, опыт работы по специальности, уровень квалификации, и прочее, и отдал предпочтение лицу, осуществляющему трудовую деятельность в организации на временной ставке, то есть кандидату, имеющему опыт работы в АО, знакомому с характером работы, имеющему высшее специальное образование, прошедшему профессиональную переподготовку по специальности.

Суд пришел к выводу, что отказ в приеме истца на работу связан с деловыми качествами кандидатов на должность, каких-либо доказательств, подтверждающих факт дискриминации в отношении истца со стороны ответчика, в материалы дела представлено не было.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение суда оставлено без изменения.

Также районным судом г. Омска рассмотрено гражданское дело по иску П. к БУ об обжаловании отказа в заключении трудового договора лицом, направленным на работу органами

службы занятости.

В обоснование требований истец указала, что 22.03.2018 КУ ей было выдано направление на работу в БУ на замещение вакантной должности по профессии специалист (сметчик).

Согласно ответу БУ от 16.04.2018 истцу отказано в приеме на работу в связи с тем, что одним из основных требований к кандидату на замещение должности специалист (сметчик) являлось наличие опыта работы с базой данных ПК. Истец не имела опыта работы с указанной базой данных, удостоверение о прохождении обучения по программе ЧОУ получено П. только 21.12.2017.

Полагала, что отказ в заключении договора является незаконным, так как на момент подачи истцом документов в БУ требование к опыту работы кандидата на должность специалиста (сметчика) не предъявлялось.

В удовлетворении требований истца к БУ отказано по мотивам того, что в соответствии с действующим [Трудовым законодательством](#) установление требований к профессиональным качествам кандидата на замещение вакантной должности в организации, в том числе требований к опыту работы по специальности, является правом работодателя и не носит дискриминационный характер. Истец, обращаясь к ответчику, не соответствовала требованиям, предъявляемым к кандидату на вакантную должность специалиста (сметчика).

При разрешении споров названной категории судами г. Омска и Омской области устанавливались обстоятельства, связанные с деловыми качествами работника, послужившие основаниями для отказа в приеме на работу.

Случаев предъявления работодателем к работнику требований, обусловленных спецификой организации производства или работы, установлено не было.

При рассмотрении дел указанной категории судами исследовались причины отказа в заключении трудового договора, сообщенные работодателем в соответствии с [частью 5 статьи 64 Трудового кодекса РФ](#) лицу, ищущему работу, с целью исключения в качестве причин отказа в приеме на работу обстоятельств, носящих дискриминационный характер.

Суды при вынесении судебных актов руководствовались положениями [статьи 64 Трудового кодекса РФ](#) о запрете необоснованного отказа в заключении трудового договора.

Устанавливая гарантии при заключении трудового договора для работников, положения [статьи 64 Трудового кодекса РФ](#) вместе с тем не ограничивают право работодателя самостоятельно и под свою ответственность принимать кадровые решения, в том числе связанные с подбором кадров в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом.

Указанное согласуется с разъяснениями, содержащимися в [пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#), из которого следует, что поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела. Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

При этом под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать 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).

Так, районный суд г. Омска рассмотрел дело по иску Т. к муниципальному предприятию о признании отказа в приеме на работу незаконным и обязанности заключить трудовой договор.

В обоснование требований истец указала, что 13.03.2018 на сайте ответчика заполнила

резюме на вакантную должность кондуктора, обратилась к руководству предприятия с целью устроиться на работу. 23.03.2018 истцом получен ответ об отказе в принятии на работу в связи с наличием в ее трудовой книжке записи о расторжении трудового договора по [статье 81](#) Трудового кодекса РФ. Полагала отказ в приеме на работу неправомерным, не отвечающим требованиям [трудового законодательства](#), ограничивающим ее права, как соискателя при выборе применения деловых качеств и трудовых возможностей. Представитель ответчика искимые требования не признал, указал на отсутствие у истца деловых качеств, необходимых для замещения вакансии кондуктора, ссылаясь на ее прежний опыт работы на предприятии ответчика.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд, оценив собранные по делу доказательства в их совокупности, исходил из того, что заключение трудового договора с конкретным лицом, претендующим на замещение вакантной должности, является правом, а не обязанностью работодателя, в ходе судебного заседания обстоятельств, перечень которых предусмотрен [статьей 64](#) Трудового кодекса РФ, свидетельствующих о необоснованности и незаконности отказа ответчиком в приеме на работу, не было выявлено.

Работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, а именно учел прежний опыт работы на предприятии, а именно то, что ранее Т. в период с 01.10.2012 по 02.07.2015 работала в МП и уволена с занимаемой должности по [пункту 5 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса РФ (в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Вступившим в законную силу решением районного суда Т. было отказано в удовлетворении иска о признании увольнения по этому основанию незаконным и восстановлении на работе.

В обоснование своей позиции истец ссылаясь на то, что причины отказа связаны с ее активной деятельностью по защите трудовых прав, в связи с чем отказ в приеме на работу является незаконным. С данными доводами суд не согласился, поскольку, отказывая в заключении трудового договора, ответчик фактически указал на отсутствие у Т. деловых качеств, необходимых для замещения вакансии кондуктора.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение районного суда оставлено без изменения, апелляционная жалоба без удовлетворения.

Дела по спорам, связанным с ненадлежащим оформлением трудового договора

Истец Ш. обратилась в суд с иском к ФГУП о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании денежных сумм. В обоснование указано, что 15.05.2017 был заключен трудовой договор, на основании которого истец временно принята на должность специалиста финансового отдела. 23.04.2018 дополнительным соглашением к трудовому договору внесены изменения в условия труда, согласован перевод на должность бухгалтера на постоянной основе с 01.05.2018 на основании приказа от 28.04.2018. 31.05.2019 истец уволена с занимаемой должности в связи с истечением срока трудового договора. Полагала, что увольнение по истечении срока трудового договора

является незаконным, поскольку дополнительным соглашением к трудовому договору предусмотрен перевод на постоянную ставку.

Ответчик искимые требования не признал, указав, что истец была принята временно на период нахождения в декретном отпуске Я., о чем знала при приеме на работу. Указание в дополнительном соглашении от 28.04.2018 фразы "постоянно" является технической ошибкой, никакого перевода истца не производилось.

В ходе рассмотрения дела судом установлено, что на основании приказа руководителя ФГУП от 15.09.2017 Ш. была принята на должность специалиста финансового отдела. В приказе о приеме на работу содержится указание на срочный характер трудового договора на период отсутствия специалиста финансового отдела Я. в связи с очередным и декретным отпуском. В материалах гражданского дела имеется два трудовых договора, один из которых представлен

истцом, другой - ответчиком. Содержание указанных договоров отличается только в пункте 1 в разделе "вид договора". Так, в представленной истцом копии в указанном разделе имеется указание на то, договор срочный с испытательным сроком 3 месяца. В представленном ответчиком экземпляре трудового договора данный раздел содержит дописку: с 15.05.2017 срочный (на период отсутствия специалиста финансового отдела Я.) с испытательным сроком 1 месяц.

Опрошенная в судебном заседании свидетель А., выполняющая работу по кадровому делопроизводству в ФГУП, пояснила, что корректировала трудовой договор путем указания на срок трудового договора (на время отсутствующего работника), указала, что истца о данной корректировке не уведомляла, когда внесла указанное изменение затруднилась ответить. Одновременно, данный свидетель подтвердил, что представленная в материалы дела истцом копия трудового договора была выдана ею Ш.

Также 28.04.2018 между ФГУП и Ш. было подписано дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому пункт 1.1 трудового договора изложен в иной редакции: "Перевести с должности специалиста финансового отдела на должность бухгалтера постоянно с 01.05.2018 на основании приказа N от 28.04.2018". Приказом N должности специалистов финансового отдела переименованы на должности "бухгалтеров" с 01.05.2018 с оставлением исполняемых должностных обязанностей и сохранением заработной платы.

При разрешении спора суд посчитал необходимым руководствоваться положениями трудового договора, копия которого представлена истцом, поскольку последующее одностороннее изменение ответчиком содержания трудового договора в части указания срока его действия не является законным, подобное изменение содержания имело существенное значение для работника Ш., однако не было с ней согласовано.

В указанном трудовом договоре срок его действия не указан. Поскольку надлежащим образом условие о сроке действия трудового договора от 15.05.2017 с работником Ш. согласовано не было, указанный трудовой договор суд квалифицировал как заключенный на неопределенный срок.

С учетом предпринятых ответчиком в мае 2019 года действий по "исправлению" текста дополнительного соглашения, в том числе путем понуждения истца подписать дополнительное соглашение к трудовому договору с иным содержанием, суд пришел к убеждению о четком понимании ответной стороной последствий изложения дополнительного соглашения в редакции от 28.04.2018, которые предполагают выполнение истцом работы по должности бухгалтера на постоянной, не временной основе.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение суда оставлено без изменения.

Дела о признании отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями

При рассмотрении такого рода дел судами определялся характер возникших между сторонами правоотношений исходя из содержания представленных договоров гражданско-правового характера, наличия либо отсутствия должностей в штатных расписаниях, показаний свидетелей. Суд устанавливал наличие признаков трудовых отношений и трудового договора, том числе достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя, подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, возмездный характер трудового отношения.

Суды не признавали гражданско-правовые отношения трудовыми, если работнику не был установлен режим рабочего времени, он не подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка, сторонами подписывались акты выполненных работ и оплата осуществлялась на основании указанных актов, работник не расписывался в ведомостях выдачи заработной платы.

Так, районным судом рассмотрено дело по иску К. к ООО об установлении факта трудовых

отношений, компенсации морального вреда. В обоснование требований истец указала, что работала на заводе ООО с 21.05.2013 по 31.12.2016 по договору возмездного оказания услуг по уборке помещений. Каждый календарный год договор пролонгировался. 01.05.2014 было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 21.05.2013. Истец полагала, что тем самым ответчик признал факт трудовых отношений. На просьбы истца заключить трудовой договор администрация отвечала отказом. Полагала, что договор оказания услуг имеет все признаки трудового договора, так как у нее был постоянный объект уборки, указан объем работ, предоставлялись необходимые приспособления и моющие средства, также ей выполнялись указания работодателя, ежемесячно выплачивалась зарплата, за вычетом НДФЛ. Представитель ответчика искивые требования не признал, указал, что заключенный договор является гражданско-правовым, так как по результатам работы ежемесячно составлялись акты о выполненных работах. Истец не подчинялась правилам внутреннего трудового распорядка, контроль за ней и руководство ее работой со стороны ответчика не устанавливалось, время прибытия и убытия она устанавливала самостоятельно.

Удовлетворяя заявленные требования суд исходил из того, что истец лично выполняла возложенные на нее обязанности, в предмете договора закреплено выполнение трудовой функции, в том числе выполнение работником (исполнителем) лично работ определенного вида в течение определенного временного периода, а не разовое задание. Выполнение большинства функций невозможно без осуществления контроля со стороны работодателя. Договор не предусматривал конкретного объема работ. Ответчик обеспечивал работнику условия труда. За истца производились соответствующие отчисления в Пенсионный Фонд, уплачивался НДФЛ. Указанное свидетельствует о том, что договор возмездного оказания услуг лишь формально соответствовал требованиям, предъявляемым к нему нормами [гражданского законодательства](#), а по правовой природе являлся трудовым договором.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение оставлено без изменения.

Районным судом г. Омска рассмотрено гражданское дело по иску Г. к АО о признании гражданско-правовых отношений трудовыми и взыскании заработной платы. Исковые требования Г. удовлетворены судом.

При разрешении спора установлено, что между АО и Г. был заключен договор подряда, по условиям которого заказчик поручает, а подрядчик принимает на себя обязательство выполнить работу по производству СМР на объектах. После выполнения полного объема работ Г. получает вознаграждение. Согласно договору подряда, истец

обязан выполнять все работы в полном объеме, предусмотренном проектно-сметной документацией, начальные и конечные сроки работ и цена работ не указаны.

Суд пришел к выводу, что возникшие между сторонами правоотношения в спорный период носили длящийся характер и не ограничивались исполнением Г. разовых обязанностей по выполнению строительно-монтажных работ. Г. подчинялся правилам трудового распорядка, соблюдал режим рабочего времени, установленный у ответчика, подчинялся указаниям руководства организации, получал оплату за труд. В подтверждение факта выплаты истцу ответчиком заработной платы в материалы дела представлены расчетные ведомости на выдачу заработной платы за спорный период, в которых в качестве работника указан истец. Наличие трудовых отношений между истцом и АО также подтверждается оформлением ответчиком для истца зарплатной карты, на которую Г. перечислялась заработная плата.

Одним из районных судов г. Омска рассмотрено гражданское дело по иску К. к ООО о признании гражданско-правового договора трудовым, взыскании задолженности по заработной плате, процентов, компенсации морального вреда.

В обоснование требований истец указал, что работал в обществе в период с 14.01.2019 по 25.02.2019 в должности машиниста экскаватора на территории АО. Однако в нарушение действующего законодательства трудовые отношения оформлены ненадлежащим образом.

Представитель ответчика заявленные требования не признал, указав, что К. оказывал услуги в качестве машиниста экскаватора на основании договора возмездного оказания услуг. За период с 15.01.2019 по 22.02.2019 им было отработано 151 час, за который ему было выплачено 15 000 руб. исходя из расчета 100 руб. в час.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд пришел к выводу о том, что между ООО и истцом фактически сложились отношения на основании гражданско-правового договора возмездного оказания услуг, а не трудовые правоотношения. Представленный ответчиком договор возмездного оказания услуг водителя (машиниста), подписанный истцом, не содержит признаков трудового. Истец заявления о приеме на работу не подавал, приказ о приеме истца на работу не издавался, записи в трудовую книжку не внесены, истец трудовую книжку при приеме на работу работодателю не предъявлял, с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией не знакомился, а оказывал возмездные услуги по управлению экскаватором, подписав указанный договор возмездного оказания услуг, что не оспаривал в суде первой инстанции. Ссылка стороны истца на наличие пропуска на территорию АО не свидетельствует о наличии между сторонами трудовых отношений, а лишь подтверждает то обстоятельство, что К. был допущен к исполнению своих обязанностей по договору возмездного оказания услуг.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение районного суда оставлено без изменения, апелляционная жалоба без удовлетворения.

Районным судом г. Омска рассмотрено дело по иску Ч. к ПАО об установлении факта трудовых отношений, заключении трудового договора, внесении записи о трудовой деятельности в трудовую книжку, уплаты страховых взносов за отработанный период.

В обоснование иска истец указала, что с 11.10.2018 работала в макрорегиональном филиале ПАО в должности служащего контактного информационного центра. При трудоустройстве сторонами заключен агентский договор. Фактически отношения с работодателем являлись трудовыми, так как при приеме на работу проведено обучение и инструктаж по работе, выделено определенное рабочее место, созданы условия для работы, определены нормы производимой работы на месяц, назначена трудовая функция, контролировалось соблюдение рабочего графика и трудового распорядка.

Проанализировав элементы агентского договора и его условия, оценив в совокупности все доказательства по делу, в том числе объяснения участвующих в деле лиц, суд посчитал не подтвержденным факт наличия между сторонами именно трудовых правоотношений. Обстоятельства, на которые истец ссылалась в обоснование иска, по мнению суда, не являлись достаточными для подтверждения исполнения истцом именно трудовых обязанностей.

Судом установлено, что 11.10.2018 между Ч. (агентом) и ПАО (оператором) в заключен агентский договор №, предметом которого является обязанность агента за вознаграждение совершать по поручению оператора юридические и иные действия.

По условиям договора на оператора была возложена обязанность обеспечить предоставление агенту на территории контактного центра по адресу: г. и удаленной площадки в пределах территории ПАО доступ к системе с целью обработки базы контактов и регистрации агентом заявок потенциальных абонентов.

Исполнение истцом возложенных на нее обязанностей на территории Контактного центра не указывает на наличие трудовых отношений, поскольку оператор предоставил доступ к системе как на территории Контактного центра, так и на удаленной площадке в пределах территории ПАО, а агент уже сам выбирал место выполнения поручений. Истец выбрала работу на территории контактного центра, так как не имела возможности работать дома.

Режим работы сотрудников ПАО установлен Правилами внутреннего трудового распорядка (5-дневная, 40- часовая рабочая неделя, рабочий день с 08.00 до 17.00, обеденный перерыв с 12.30 до 13.30). Выполнение истцом поручений на территории Контактного центра ответчика осуществлялось в течение дня с выбором конкретного времени с учетом пожеланий и

возможностей его самого. Согласно времени обслуживания, зафиксированному информационной системой оператора, работа в системе начиналась и заканчивалась истцом в различное время по ее усмотрению.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение районного суда оставлено без изменения, апелляционная жалоба без удовлетворения.

Дела по спорам об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора

Судами разрешались дела по спорам об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, в каждом конкретном деле судом выяснялись обстоятельства, при которых был заключен именно срочный трудовой договор.

При разрешении таких споров судами учитывались разъяснения [пункта 13](#) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" о том, что срочный договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой [статьи 59](#) Трудового кодекса РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами ([часть вторая статьи 58](#), [часть первая статьи 59](#) Трудового кодекса РФ). Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Так, районным судом Омской области рассмотрено гражданское дело по иску Ч. к ИП о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, возложении обязанности по выплате пособия по временной нетрудоспособности, компенсации морального вреда.

Требования мотивированы тем, что между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор от 08.08.2017, согласно условиям которого истец был принят на должность водителя 3 класса. 15.01.2019, следуя на работу, истец попал в ДТП, виновником которого не являлся, в результате чего был госпитализирован в ЦРБ с последующим переводом в больницу. В период нетрудоспособности ему была передана трудовая книжка уже с наличием записи о расторжении трудового договора в связи с истечением срока.

Представитель ответчика указал на отсутствие с истцом трудовых отношений на момент ДТП. С истцом был заключен срочный трудовой договор N, срок которого был обусловлен договором по оказанию транспортных услуг. Рабочая вахта была окончена 16.12.2018 и в этот же день истец убыл на место постоянного проживания в Омскую область.

Суд, руководствуясь [статьями 58, 66.1, 84.1, 183, 237, 381, 382, 392, 394](#) Трудового кодекса РФ, нашел требования истца подлежащими удовлетворению в полном объеме, поскольку стороной ответчика ни в добровольном порядке, ни после направления судебных запросов не был представлен приказ об увольнении Ч., также и не были представлены доказательства направления ответчиком в адрес истца уведомления о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия. Несмотря на то, что последним рабочим днем истца было 16.12.2018, срок действия договора истекал 31.12.2018, работодатель, зная, что работник больше не приедет на вахту, не принял мер к оформлению его увольнения и вручению работнику трудовой книжки, после ознакомления с внесенными в нее записями.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение районного суда Омской области оставлено без изменения, апелляционная жалоба без удовлетворения.

Районным судом Омской области разрешено гражданское дело по иску С. к ООО о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок. Требования мотивированы тем, что он работает охранником в ООО. Каждый год 31 декабря его увольняют, а 1 января следующего года вновь оформляют по срочному трудовому договору на эту же должность.

Представители ответчика ООО возражали относительно заявленных требований, пояснив, что договор с истцом не мог быть заключен на неопределенный срок, поскольку его работа носила временный характер, выполнение которой связано со сроком действия договора оказания охранных услуг, производственной необходимостью, по причине зависимости ООО от объемов охранных услуг, количества охраняемых объектов и срока заключенного договора с заказчиком.

Кроме того, указали, что [статья 59](#) Трудового кодекса РФ допускает заключение срочного трудового договора с лицами, являющимися пенсионерами по возрасту. Поскольку С. при поступлении на работу уже достиг пенсионного возраста, заключение с ним срочного трудового договора основано на добровольном волеизъявлении сторон, каких-либо возражений со стороны истца не поступало.

Суд, руководствуясь пунктом 5 части 1 [статьи 59](#) Трудового кодекса РФ, пришел к выводу о том, что требования, заявленные С. несостоятельны, поскольку трудовые отношения между ним и ответчиком не могли быть установлены на неопределенный срок с учетом характера выполняемой работы и условий ее выполнения, обусловленных наличием заказчиков на охранные услуги, заключением с ним работодателем гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг с годичным сроком действия.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение районного суда оставлено без изменения, апелляционная жалоба без удовлетворения.

Районным судом г. Омска рассмотрено дело по иску К. к БУ о восстановлении на работе, признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование требований истец указала, что была уволена по истечении срока трудового договора, однако в тексте трудового договора не указана причина заключения с пенсионером срочного трудового договора. В заявлении о приеме на работу не просила заключить с ней срочный трудовой договор, не выражала согласия работать временно, о сроке трудового договора информирована не была.

Представитель ответчика иски не признала, пояснила, что [трудовое законодательство](#) допускает заключение срочных трудовых договоров с пенсионерами. Кроме того, в организации часто происходят сокращения штата, а у истца не было четкой позиции относительно продолжительности работы, длительное время она не работала по специальности.

Судом установлено, что между К. и БУ 01.11.2017 заключен трудовой договор, в соответствии с условиями которого К. принята на должность библиографа второй категории. Согласно пунктам 1.4, 1.5, 1.6 трудового договора, договор является срочным, вступает в силу без испытательного срока.

Основанием заключения с истцом срочного трудового договора явилось то обстоятельство, что истец является пенсионером по старости. Прием на работу оформлен приказом, в котором оговорен период трудовой деятельности с 01.11.2017 по 31.10.2018, с которым истица также ознакомлена.

Отказывая в удовлетворении требований, суд пришел к выводу, что К. в момент трудоустройства являлась получателем пенсии по старости, в связи с чем, у работодателя имелись предусмотренные [статьей 59](#) Трудового кодекса РФ основания для заключения срочного трудового договора. Истец подписала трудовой договор в предложенной работодателем редакции, была ознакомлена под подпись с приказом о приеме на работу, в котором также указан срок трудовой деятельности. При этом, в момент подписания и ознакомления с данными документами о приеме на работу, каких-либо возражений от нее не поступало, что свидетельствует о том, что работник согласился с условиями труда, предложенными работодателем.

Доказательств того, что истец при заключении срочного договора была введена в заблуждение работодателем, была вынуждена заключить срочный трудовой договор на невыгодных для себя условиях, исковой стороной не представлено.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение оставлено без изменения.

Районный суд г. Омска рассмотрел дело по иску Л. к ООО о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, изменении формулировки причины увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование требований указано, что с Л. был заключен срочный трудовой договор, по которому истец был принят на должность юриста в отдел снабжения сроком до 06.09.2019, с испытательным сроком два месяца. Истец считает, что срочный трудовой договор с ответчиком он не заключал, так как оснований для этого не было, а был принят на постоянную работу. Работодатель при собеседовании, которое проходило 05.09.2018, ввел его в заблуждение.

Суд установил, что невозможность заключения с истцом трудового договора на неопределенный срок подтверждается тем, что договор генерального подряда на выполнение работ по строительству АО заключен между АО и подрядчиком (ответчиком ООО) только на срок выполнения работ по строительству. В связи с чем оснований для признания трудового договора заключенным на неопределенный срок не имелось.

Оснований для признания увольнения незаконным судом не установлено. Требования Л. об изменении формулировки причины увольнения, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда были оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение оставлено без изменения.

Дела по спорам об установлении факта трудовых отношений

Судами г. Омска и Омской области разрешались дела по спорам об установлении факта трудовых отношений в случаях, когда работники - физические лица выполняли трудовую функцию без заключения трудовых договоров. В таких делах истцами заявлялись требования о выплате задолженности по заработной плате и других выплат, причитающихся работнику, обязанности заключить трудовой договор, внести соответствующую запись в трудовую книжку, о возложении обязанности произвести отчисления в налоговый орган за работника за период трудовой деятельности, страховых взносов на обязательное пенсионное и медицинское страхование.

Толкуя положения законодательства, регулирующего спорные правоотношения, суды исходил из того, что действующее трудовое законодательство устанавливает два возможных варианта возникновения трудовых отношений между работодателем и работником: на основании заключенного в установленном порядке между сторонами трудового договора либо на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

По указанной категории дел выносились решения об удовлетворении заявленных требований и установлении факта трудовых отношений между физическим лицом и работодателем либо об отказе в установлении факта трудовых отношений, поскольку каких-либо доказательств, прямо или частично указывающих на наличие трудовых отношений с ответчиками представлено не было.

В каждом случае судами выяснялись вопросы о наличии или отсутствии заключенного между работником и работодателем трудового договора. Кроме того, судами учитывались такие юридически значимые обстоятельства, как наличие соглашения между работником и работодателем о выполнении определенной работы либо иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров и т.п.), фактический доступ к работе работника, выполнение работником работы с ведома и по поручению работодателя, режим рабочего времени работника, выплата заработной платы и др.

При рассмотрении указанной категории дел судами устанавливались признаки трудовых отношений и трудового договора, которые предусмотрены [статьями 15, 56](#) Трудового кодекса РФ. К характерным признакам трудового правоотношения суды относили следующие обстоятельства: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную,

заранее обусловленную трудовую функцию в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка; выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность; возмездный характер трудового отношения, предоставление работнику гарантий социальной защищенности.

С учетом правил [статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса РФ суды основывались на том, что обязанность по доказыванию факта наличия соглашения между сторонами о выполнении работы, а также того, что работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя возлагается на лицо, заявившее требование о признании отношений трудовыми (установлении факта трудовых отношений).

При разрешении вопроса, имели ли место между сторонами трудовые отношения, в качестве средств доказывания судом принимались такие доказательства, как объяснения сторон и третьих лиц, показания свидетелей, аудио и видеозапись, фотоснимки, переписка из социальных сетей, мессенджеров, соглашения (гражданско-правовые договоры) заключенные между сторонами, таблицы учета рабочего времени, штатное расписание, должностные инструкции, график работы (сменности), наряд-заказы ведомости, выписки из банка, ИФНС, Пенсионного Фонда и иные письменные доказательства.

Кроме того, судами проверялось наличие письменных доказательств (например, оформленного пропуска на территорию работодателя; журнала регистрации прихода - ухода работников на работу; документов кадровой деятельности работодателя: графиков работы (сменности), графиков отпусков, документов о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договора о полной материальной ответственности работника; расчетных листов о начислении заработной платы, ведомостей выдачи денежных средств, сведений о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документов хозяйственной деятельности работодателя: заполняемых или подписываемых работником товарных накладных, счетов-фактур, копий кассовых книг о полученной выручке, путевых листов, заявок на перевозку груза, актов о выполненных работах, журналов посетителей).

Например, районным судом г. Омска рассмотрено гражданское дело по иску У. к ООО об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. В обоснование иска У. указывала, что работала бухгалтером в ООО, трудовые отношения при трудоустройстве оформлены не были, к выполнению трудовых обязанностей приступила в день, определенный сторонами.

Судом установлен факт работы истца в ООО, который подтверждается представленными отчетными документами, направленными У. по поручению работодателя в налоговую инспекцию и Пенсионный фонд РФ. Кроме того, в отношении У. ООО произведено начисление сумм страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

Решением районного суда от 25.08.2020 установлен факт трудовых отношений между У. и ООО, взыскана заработная плата, компенсация морального вреда.

Городским судом Омской области рассмотрено гражданское дело по иску Л. к ООО "Ц..." об установлении факта трудовых отношений. Судом было установлено, что между ООО "А.." и ООО "Ц..." был заключен договор на оказание услуг по уборке и обеспечению чистоты и порядка помещений и прилегающих территорий. Истец осуществляла трудовую функцию на территории ООО "А.". Судом установлено наличие у ООО "А." журналов прохода и ухода сотрудников магазина, из которых следует, что Л. находилась в здании магазина 16 дней в марте 2019 г., ежедневно с 03.04.2019 по 24.04.2019, 27 и 28 апреля 2019 г., 6 дней в мае 2019 года, при этом должность Л. в данных журналах указана как уборщик. Также судом взяты во внимание периодические переводы денежных средств на банковскую карту Л. Данные обстоятельства послужили основанием для установления факта трудовых отношений между Л. и ООО "Ц.", взыскании с последнего заработной платы.

В четырех случаях по иску межрайонного прокурора в защиту интересов О., П., П., Ф. к ООО городским судом в качестве доказательств, подтверждающих трудовые отношения, приняты таблицы учета рабочего времени. Также судом приняты во внимание показания свидетелей - действующих работников ответчика (технолог и главный бухгалтер), указавших на выполнение истцами трудовых обязанностей и систематическое получение заработной платы. Представленные в деле доказательства подтвердили факт того, что истцы фактически приступили к исполнению трудовых обязанностей с ведома и по поручению работодателя.

Районным судом Омской области рассмотрено гражданское дело по иску П. к ИП об установлении факта трудовых отношений в период с 01.11.2018 по 01.02.2019 в должности водителя.

Решение суда об удовлетворении исковых требований основано на показаниях свидетеля, подтвердившего работу совместно с истцом на одном автобусе, по одному маршруту в городе, наличие сдельной заработной платы исходя из выработки общего плана. Также судом было учтено, что согласно извещению о дорожно-транспортном происшествии собственником транспортного средства является ответчик В., водителем транспортного средства - истец П., документом на право владения, пользования, распоряжения транспортным средством - путевой лист. Страховой полис был выписан в отношении неограниченного количества лиц, допущенных к управлению транспортным средством.

Судом установлено наличие признаков трудовых отношений, указанных в [статьях 15 и 56](#) Трудового кодекса РФ, поскольку П. был фактически допущен к выполнению трудовой функции, приступил к работе с разрешения ИП без заключения трудового договора в письменной форме. Между ИП и П. было достигнуто соглашение о личном выполнении П. работы по должности водителя автобуса по маршруту. П. был допущен к выполнению названной работы, выполнял эту работу в интересах и под контролем работодателя (выдача путевых листов, освидетельствование, сбор выручки), подчинялся графику сменности работы (три дня через три), при наличии соглашения о размере заработной платы (остаток от сдачи плана и заправки автобуса), порядке её выплаты (после каждой смены).

Районным судом г. Омска рассмотрено гражданское дело по иску С. к ИП об установлении факта трудовых отношений, взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований истцом была представлена копия трудовой книжки, согласно которой С. принята на должность парикмахера к ИП, а впоследствии уволена по собственному желанию. Указанные записи заверены подписью ИП и печатью. Представлена справка о доходах, выданная ИП, а также выписка по счету, согласно которой ответчиком ИП производились неоднократные перечисления денежных сумм на карту истца.

ИП, возражая против удовлетворения требований, ссылаясь на то, что подпись в трудовой книжке, а также в справке о доходах не принадлежит ответчику. Отрицала наличие трудовых отношений, указывая, что предоставила С. в аренду парикмахерское место и оборудование в салоне, где истец самостоятельно оказывала гражданам парикмахерские услуги.

Удовлетворяя заявленные требования, суд исходил из того, что в документах подпись от имени Б. могла и не принадлежать ответчику, поскольку фактически деятельность по контролю и надзору за работой парикмахерской осуществлял ее сын. Однако представленные истцом документы были признаны судом допустимыми доказательствами, подтверждающими факт трудовых отношений, поскольку и в трудовой книжке, и в справке о заработной плате стоит печать ИП, являющейся средством индивидуализации индивидуального предпринимателя. Именно на ответчике Б. лежала обязанность обеспечить надлежащие условия хранения печати и порядок использования уполномоченными лицами.

Заверение печатью индивидуального предпринимателя подписи конкретного лица на документе свидетельствует о полномочности такого лица выступать от имени данного предпринимателя. В указанной связи наличие оттиска печати ИП в справке о доходах С., в ее

трудовой книжке удостоверяет подлинность сведений, указанных в соответствующих документах.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение оставлено без изменения.

Одним из районных судов г. Омска рассмотрено гражданское дело по иску О. к ООО об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда. В обоснование требований истец указал, что в ноябре 2017 года направил свое резюме по электронной почте на должность промоутера в ООО. После личной встречи с представителем ООО ему сообщили, что принимают его на работу с 01.12.2017 с испытательным сроком на 2 месяца на должность промоутера с обязанностью осуществлять продажу мелкобытовой техники фирмы. О. сообщили, что письменный договор с ним заключат позднее, после того как поступят документы из офиса города. С 01.12.2017 он приступил к своим обязанностям, осуществлял продажу товара в магазинах, однако 01.02.2018 в день окончания испытательного срока ему сообщили по телефону, что он уволен.

Сторона ответчика возражала против удовлетворения иска, указывая, что между ООО и О. трудовых отношений не возникало, трудовой договор не заключался, приказы о приеме и увольнении не издавались, данная должность в штатном расписании ООО отсутствует.

Суд пришел к выводу, что представленные истцом доказательства не подтверждают выполнение истцом трудовой функции, установления ему режима рабочего времени, наличия обусловленного места работы, организации деятельности истца, а, следовательно, трудовых правоотношений. Напротив, было установлено, что О. оказывал услуги гражданско-правового характера в качестве промоутера, то есть лица, занимающегося рекламой и продвижением товара, конечной целью которого являлась реализация данного товара. При таких обстоятельствах правовых оснований для удовлетворения заявленных требований об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда не имелось.

Дела по требованиям о взыскании заработной платы в пользу лиц, трудовые отношения с которыми не оформлены в установленном законом порядке.

В подавляющем большинстве случаев требования работников, трудовые отношения с которыми не оформлены в установленном законом порядке, о взыскании заработной платы заявлялись одновременно с требованиями об установлении факта трудовых отношений.

Однако судами также рассматривались дела по спорам о взыскании заработной платы без заявления требований об установлении факта трудовых отношений. Вместе с тем при разрешении споров по существу судом фактически определялся характер спорных правоотношений.

Например, районным судом г. Омска разрешено гражданское дело по иску К. к ИП о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда и взыскании судебных расходов. В обоснование требований истцом указано, что он устроился на работу на должность шеф-повар в кафе к ИП. Работодателем был установлен должностной оклад в размере 40 000 руб. В течение двух месяцев он стабильно получал заработную плату. 28.07.2019 направил ответчику заявление о прекращении трудовых отношений. После чего, заработная плата за последний месяц работы ему выплачена не была. Расходы на ГСМ в размере 1 500 руб. также возмещены не были. Помимо этого, налоговой инспекцией был установлен факт нарушения ответчиком обязательств по пенсионным и страховым отчислениям, предусмотренным действующим [трудовым законодательством](#). Трудовой договор с ним заключён не был, приказ о приёме на работу не издавался. Однако, фактически между сторонами сложились трудовые правоотношения.

Ответчик ИП возражал против удовлетворения исковых требований, оспаривая факт каких-либо, в том числе трудовых, отношений с истцом.

Разрешая заявленные требования, суд руководствовался положениями [статей 15, 16, 56, 67, 68](#) Трудового кодекса РФ, а также Рекомендациями МОТ о трудовом правоотношении. Судом установлено, что на протяжении двух месяцев истец работал в принадлежащем ответчику ИП кафе

в качестве шеф-повара и приступил к исполнению трудовых обязанностей с ведома работодателя без оформления письменного трудового договора. Истец подчинялся установленным правилам внутреннего трудового распорядка, имел санкционированный доступ на территорию кафе, график работы.

Решением суда иски требования удовлетворены частично, с ответчика в пользу К. взыскана задолженность по заработной плате в размере 29 066 руб., компенсация морального вреда в размере 2 000 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение суда изменено в части размера заработной платы, с ответчика в пользу истца взыскана задолженность по заработной плате в размере 8 317 руб., в счет компенсации морального вреда - 2 000 руб. Изменяя решение суда первой инстанции, судебная коллегия исходила из недоказанности истцом размера заработной платы - 40 000 руб., определив ко взысканию размер оплаты труда не ниже МРОТ.

Разрешение требований о компенсации морального вреда по спорам, связанным с заключением трудового договора

В большинстве случаев по делам об установлении факта трудовых отношений, оспаривании отказа в заключении трудового договора одновременно с основными требованиями заявлялось требование о компенсации морального вреда.

Требования истцов о компенсации морального вреда удовлетворялись судом во всех случаях, когда было установлено нарушение трудовых прав граждан. При определении размеров компенсации морального вреда судом принимались во внимание степень вины нарушителя - работодателя и иные заслуживающие внимания обстоятельства; период нарушения прав истца, степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями работника; последствия, наступившие в результате нарушения трудовых прав работника; требования разумности и справедливости.

Так, районным судом г. Омска рассмотрено дело по иску К. к ООО о взыскании компенсации морального вреда в связи с отказом в приеме на работу.

В обоснование иска К. указала, что с 28.08.2017 по 08.02.2018 работала уборщицей в обществе, при этом сведения в трудовой книжке о трудоустройстве отсутствуют, местом работы являлся склад одной из организаций г. Омска, заработную плату получала на карточку. С 01.01.2018 срок действия договора у общества закончился, все уборщики помещений перешли на работу к ответчику ООО. Туда К. не приняли по причине того, что она не прошла проверку в службе безопасности. Однако, ранее к истцу претензий не было. Полагала, что ООО неправомерно отказалось принять ее на работу.

Рассматривая заявленные требования, суд указал, что истец должен был доказать наличие со стороны ответчика факта отказа в приеме на работу. Вместе с тем, в ходе судебного разбирательства установлено, что предложений истцу о приеме на работу к ответчику не поступало, что истцом не оспаривалось; истец в установленном порядке в отдел кадров ответчика по вопросу трудоустройства не обращалась, письменного заявления о приеме на работу с указанием должности не составляла, письменный отказ в трудоустройстве от ответчика не истребовала, фактически к исполнению трудовых обязанностей у ответчика истец не приступила.

Таким образом, истец в установленном законом порядке не выразила своего волеизъявления на заключение трудового договора с ответчиком, а ответчик в связи с изложенным не имел возможности принять решения как о приеме на работу, так и об отказе в приеме на работу. При таких обстоятельствах, суд пришел к выводу об отсутствии факта отказа ответчиком в приеме на работу истца. В связи с чем судом отказано в удовлетворении требований о компенсации морального вреда в связи с незаконным отказом в приеме на работу.

Районным судом г. Омска рассмотрено дело по требованию истца о компенсации имущественного вреда, понесенного в связи с заключением трудового договора (дело по иску М. к БУЗОО). В обоснование требований истец указал, что 26.07.2017 обратился в отдел кадров данного

учреждения для устройства на работу санитаром приемного отделения. Специалист по кадрам вручила ему направление на предварительный медицинский осмотр и предупредила, что медосмотр ему необходимо пройти за свой счет в другом медицинском учреждении. Предварительный медицинский осмотр им пройден в БУЗОО, а также пройдены исследование в ФБУН и психиатрическое освидетельствование в БУЗОО. 11.07.2017 он был принят на работу в БУЗОО. 12.07.2017 обратился в бухгалтерию ответчика за возмещением расходов, понесенных в связи с прохождением предварительного медицинского осмотра, представив документы. 31.07.2017 в связи с упразднением должности санитаря приемного отделения был уволен из БУЗОО. В день увольнения получил расчет, в который не были включены расходы нахождение им медосмотра. В ответе на его заявление главврач БУЗОО в возмещении расходов за медосмотр отказал, сославшись на отсутствие финансовых средств и сомнения в необходимости отдельных исследований.

При рассмотрении дела суд пришел к выводу, что законом установлено прохождение медицинских осмотров медицинскими работниками за счет средств работодателя. Поскольку М. за счет собственных средств пройден медицинский осмотр в БУЗОО с учетом фактора трудового процесса, указанного работодателем в направлении, понесенные им расходы суд взыскал с работодателя.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда решение суда оставлено без изменения.

Дела по спорам о взыскании судебных расходов с работника

Судами Омской области разрешались дела по спорам о взыскании судебных расходов с работника, обратившегося с требованием, вытекающим из трудовых отношений, которому в удовлетворении требований было отказано.

По правилам [статьи 393](#) Трудового кодекса РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

В соответствии с [подпунктом 1 пункта 1 статьи 333.36](#) Налогового кодекса РФ от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым судами общей юрисдикции освобождаются истцы - по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий.

При обращении в суд граждан с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, истцы освобождаются от уплаты судебных расходов независимо от результатов рассмотрения судом их требований, в том числе в случае частичного или полного отказа в их удовлетворении ([пункт 4](#) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2; [пункт 7](#) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15).

Районным судом рассмотрен материал по заявлению ООО о взыскании с Л. судебных расходов.

ООО обратилось в суд с заявлением о взыскании с Л. судебных расходов, в обоснование указав, что 13.11.2019 по делу N районным судом вынесено решение об отказе в удовлетворении исковых требований истца Л. к обществу о взыскании задолженности по заработной плате. С целью защиты своих прав в суде первой инстанции общество обратилось за оказанием юридических услуг, общая стоимость которых составила 50 000 руб., просили взыскать с Л. расходы по оплате юридических услуг в указанном размере.

Отказывая в удовлетворении заявленного требования, суд исходил из положений [статьи 393](#) Трудового кодекса РФ, а также разъяснений, изложенных в [пункте 4](#) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации [Трудового кодекса](#) Российской Федерации", в силу которых работники при обращении в суд с исками о

Справка по результатам обобщения практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением...

восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

Судебная коллегия по гражданским делам Омского областного  
суда