**Верховный Суд РФ разъяснил некоторые вопросы применения норм Трудового Кодекса РФ по делам, связанным с заключением трудового договора.**

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

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

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

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

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

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

- нельзя отказывать инвалиду на том основании, что невозможно создать для него спецместо. Работодатель обязан его организовать в соответствии с квотой. Речь идет об инвалидах, которых направила служба занятости.

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда, в числе которых установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов (пункт 2 части 1 статьи 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

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

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

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

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