**В целях единообразного применения судами действующего законодательства 27 апреля 2022 года Президиумом Верховного Суда Российской Федерации утвержден Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора.**

Документ содержит разъяснения правовых позиций по требованиям о признании необоснованным отказа в приеме на работу и обязанности заключить трудовой договор, об установлении факта трудовых отношений, о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, о признании гражданско-правовых отношений трудовыми, о компенсации морального вреда в связи с ненадлежащим оформлением трудовых отношений и др.

В числе наиболее важных тезисов необходимо отметить следующие.

Отказ работодателя в приеме гражданина на работу без указания причин нарушает требования ч. 1 ст. 64 ТК РФ и является незаконным.

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

В случае допуска работника к выполнению работы без оформления трудового договора и отдельного соглашения об испытательном сроке, он считается принятым на работу без испытания.

К срочному трудовому договору, вынужденно подписанному работником, следует применять правила о бессрочном трудовом договоре.

Если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет её с ведома или по поручению работодателя, под его контролем и управлением, то наличие трудовых отношений презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.