

**ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА**

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов***Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, - право, а не обязанность работодателя***

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст. 8, части 1 ст. 34, частей 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

***Могут расценить как злоупотребление правом на заключение договора ситуацию, когда работодатель не оформил его в письменной форме, но допустил работника к работе***

Не оформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный ст. 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (ст. 22 ТК РФ).

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой ст. 67 и части третьей ст. 303 ТК РФ возлагается на работодателя.

Продолжение на стр. 2-9.

## ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

*Разъяснения высших судов*

При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания ст. ст. 11, 15, части третьей ст. 16 и ст. 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй ст. 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе. Не оформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный ст. 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (ст. 22 ТК РФ) (пункт 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

### ***Работодатель не обязан заполнять вакансии немедленно, как только они возникли***

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст. 8, части 1 ст. 34, частей 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

*Продолжение на стр. 3-9.*

## ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

*Разъяснения высших судов*

### ***Работодатель, не получающий бюджетного финансирования, вправе самостоятельно установить порядок и условия индексации зарплаты***

По смыслу нормативных положений приведенной статьи Трудового кодекса Российской Федерации порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.

### **Основные акты высших судов по статье:**

*Обзор судебной практики ВС РФ N 1 (2025) (утв. Президиумом ВС РФ 25.04.2025)*

Предоставление установленных в трудовых договорах со спортсменами дополнительных гарантий и компенсаций (в том числе об обеспечении спортсменов и членов их семей жилыми помещениями) является обязанностью работодателя, а не его правом, в связи с чем произвольный отказ работодателя от исполнения этих условий не допускается. Требование работника-спортсмена о предоставлении такой дополнительной гарантии (жилого помещения или компенсации его стоимости) подлежит разрешению как индивидуальный трудовой спор, а не как спор гражданско-правового характера о соблюдении сторонами гражданско-правовой сделки ее существенных условий.

*Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом ВС РФ 27.04.2022)*

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой ст. 67 и части третьей ст. 303 ТК РФ возлагается на работодателя. При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в

Продолжение на стр. 4-9.

## ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

### Разъяснения высших судов

письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания ст. ст. 11, 15, части третьей ст. 16 и ст. 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй ст. 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе. Не оформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный ст. 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (ст. 22 ТК РФ) (пункт 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).

### *Обзор судебной практики ВС РФ N 4 (2017) (утв. Президиумом ВС РФ 15.11.2017)*

По смыслу нормативных положений приведенной статьи Трудового кодекса Российской Федерации порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.

### *Определение КС РФ от 19.07.2016 N 1437-О*

Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с

Продолжение на стр. 5-9.

## ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

### *Разъяснения высших судов*

работником в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) при условии соблюдения закрепленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка увольнения и гарантий, предусмотренных в части третьей ст. 81, части первой ст. 179, частях первой и второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 29 сентября 2011 года N 1164-О-О и N 1165-О-О, от 24 сентября 2012 года N 1690-О, от 23 декабря 2014 года N 2873-О и др.).

### *Постановление Пленума ВС РФ от 29.05.2018 N 15*

Не оформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный ст. 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (ст. 22 ТК РФ).

### *Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2*

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 ст. 34, частей 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора. При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья ст. 64 ТК РФ); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого

Продолжение на стр. 6-9.

## ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

*Разъяснения высших судов*

работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая ст. 64 ТК РФ).

### Споры за последние 3 года

#### Работодатель обязан оформлять простой документально

*Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.05.2024 по делу N 88-12019/2024 (УИД 78RS0015-01-2021-004255-92)*

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

- 1) О взыскании оплаты за вынужденный прогул;
- 2) О перерасчете денежных выплат;
- 3) О восстановлении на работе.

Обстоятельства: Работодателем были выполнены все предусмотренные трудовым законодательством обязательства по выплате работнику заработной платы и предусмотренных компенсаций. Истцом не представлено доказательств, подтверждающих факт оказания на него какого-либо давления при подписании соглашения о расторжении трудового договора.

Решение: 1) Отказано; 2) Отказано; 3) Отказано.

В любом случае, простой, как юридический факт, является временным событием и работодатель в силу ст. ст. 22, 56 ТК РФ обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором. При этом, работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисления среднего заработка, трудового и пенсионного стажа. В соответствии со ст. 157 ТК РФ время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

*Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25.08.2021 по делу N 88-14921/2021 (УИД 60RS0017-01-2020-001215-34)*

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

- 1) О взыскании оплаты за вынужденный прогул;
- 2) О взыскании компенсации морального вреда;

Продолжение на стр. 7-9.

## ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

*Разъяснения высших судов*

- 3) О восстановлении на работе;
- 4) О признании незаконным увольнения в связи с сокращением.

Обстоятельства: Не установлено нарушений трудовых прав истицы действиями работодателя. Позиция истицы о необходимости утверждения нового штатного расписания, в котором на дату увольнения (или ранее) отсутствует должность увольняемого работника, не основана на нормах трудового законодательства.

Решение: 1) Отказано; 2) Отказано; 3) Отказано; 4) Отказано.

Простой, как юридический факт, является временным событием и работодатель в силу ст. ст. 22, 56 ТК РФ обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором. При этом работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисления среднего заработка, трудового и пенсионного стажа.

В силу требований ст. 107 ТК РФ период простоя является рабочим временем, а не временем отдыха, которое работник вправе использовать по своему усмотрению. Соответственно, в период простоя работники обязаны находиться на рабочих местах и исполнять свои должностные обязанности, которые не связаны с причиной простоя.

*Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.01.2023 N 88-718/2023 по делу N 2-5/2022 (УИД 89RS0003-01-2021-002229-32)*

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

- 1) О взыскании задолженности по заработной плате;
- 2) О взыскании компенсации за несвоевременную выплату заработной платы;
- 3) О взыскании компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Заработная плата выплачивалась не в полном объеме. Решение: 1) Отказано; 2) Отказано; 3) Отказано.

Работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисления среднего заработка, трудового и пенсионного стажа.

Продолжение на стр. 8-9.

## ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

### *Разъяснения высших судов*

Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (часть 1 ст. 157 ТК РФ).

В любом случае, простой, как юридический факт, является временным событием и работодатель в силу ст. ст. 22, 56 ТК РФ обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором. При этом, работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисления среднего заработка, трудового и пенсионного стажа.

### *Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.08.2022 N 33-17549/2022 по делу N 2-1171/2022*

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

- 1) О взыскании задолженности по заработной плате;
- 2) О взыскании компенсации морального вреда;
- 3) О признании незаконным приказа о простое.

Обстоятельства: Приказом работодателя работнику был объявлен простой в связи с отсутствием возможности предоставить прежнее место работы по причинам экономического характера, однако обоснованность издания данного приказа не подтверждена.

Решение: 1) Удовлетворено в части; 2) Удовлетворено в части; 3) Удовлетворено.

В любом случае, простой, как юридический факт, является временным событием и работодатель в силу ст. ст. 22, 56 ТК РФ обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором. При этом, работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисления среднего заработка, трудового и пенсионного стажа.

Вопреки доводам апелляционной жалобы, разрешая спор по существу, учитывая недоказанность ответчиком обоснованности введения простоя истцу, суд первой инстанции обоснованно признал незаконным приказ работодателя о введении режима простоя, в связи с чем правомерно пришел к выводу о том, что выплата в пользу истца денежных сумм в период простоя с «дата» по «дата» в размере 2/3 заработной платы является незаконной.

Продолжение на стр. 9-9.

## ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

*Разъяснения высших судов*

---

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,  
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»

---



**ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ**  
**«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»**  
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ  
«ВКОНТАКТЕ»



**ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА**  
**ОФИЦИАЛЬНЫЙ**  
**ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ**  
**«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»**