

 ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,  
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 27 апреля 2022 г.

**Часть 3**

*9. 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.*

Т. обратился с иском к открытому акционерному обществу (далее - общество, работодатель) о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе в должности территориального менеджера представительства общества, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

В обоснование иска Т. указал, что впервые он был принят на работу в общество по трудовому договору 3 октября 2019 г. на должность торгового представителя в субъекте (Свердловской области), 8 ноября 2019 г. трудовой договор с Т. был прекращен по инициативе работника.

11 ноября 2019 г. Т. вновь принят на работу в общество по трудовому договору на должность территориального менеджера с испытательным сроком три месяца, 6 февраля 2020 г. он уволен из общества по инициативе работника. На следующий день 7 февраля 2020 г. работодатель вновь заключил с Т. трудовой договор на ту же должность с испытательным сроком 3 месяца, 6 мая 2020 г. трудовой договор с Т. прекращен и он уволен работодателем на основании части первой ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Т. полагал увольнение незаконным, поскольку установление работодателем в трудовом договоре от 7 февраля 2020 г. условия об испытательном сроке нарушает его трудовые права, учитывая, что на должность территориального менеджера он впервые принят работодателем 11 ноября 2019 г. с испытательным сроком три месяца. При этом ни работодатель, ни Т. не имели намерения прекращать отношения по трудовому договору от 11 ноября 2020 г., основной целью работодателя при прекращении трудового договора от 11 ноября 2020 г. и заключении трудового договора от 7 февраля 2020 г. являлось продление Т. испытательного срока еще на три месяца, что противоречит положениям ст. 70 ТК РФ, также у работодателя не было оснований для вывода о неудовлетворительном результате работы Т. по итогам испытания.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований Т. было отказано. Суд первой инстанции, ссылаясь на нормы Трудового кодекса Российской Федерации, основывал свои выводы на том, что факт неудовлетворительного испытания Т. при работе

Части 1 и 2 опубликованы на сайте «Газпром профсоюза»  
в разделе «Пресс-архив» / «Прочие печатные материалы»

Продолжение на стр. 2-18.

 **ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,  
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

по трудовому договору от 7 февраля 2020 г. доказан работодателем, процедура увольнения Т. работодателем соблюдена. Суд первой инстанции отклонил доводы Т. о неправомерном продлении испытательного срока при заключении трудового договора от 7 февраля 2020 г., отметив, что увольнение по трудовому договору от 11 ноября 2019 г. произведено работодателем по инициативе работника, им не оспорено, незаконным не признано, а потому отношения сторон, имевшие место по трудовому договору от 11 ноября 2019 г. правового значения не имеют.

Суд апелляционной инстанции не согласился с выводами суда первой инстанции в связи со следующим.

В соответствии с частью второй ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (часть первая ст. 70 ТК РФ).

В силу части пятой ст. 70 ТК РФ срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (часть третья ст. 71 ТК РФ).

Из содержания приведенных выше нормативных положений следует, что по соглашению сторон при приеме на работу работника в трудовой договор может быть включено дополнительное условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе. По общему правилу, испытательный срок не должен превышать трех месяцев (для отдельных категорий работников установлены иные предельные сроки испытания). Работодатель не вправе ограничивать права или снижать уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе устанавливать работнику срок испытания, превышающий предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации.

*Продолжение на стр. 3-18.*



## ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и работодатель утрачивает право уволить его по причине неудовлетворительного результата испытания.

Отменяя решение суда первой инстанции и принимая по делу новое решение об удовлетворении исковых требований Т., суд апелляционной инстанции руководствовался приведенными нормами Трудового кодекса Российской Федерации, и исходил из того, что увольнение Т. 6 февраля 2020 г. с должности территориального менеджера и заключение на следующий день (7 февраля 2020 г.) между работодателем и Т. нового трудового договора на ту же должность свидетельствует об отсутствии у работника и работодателя намерения прекращать трудовые отношения, а фактически направлено на заключение нового трудового договора с целью увеличения работодателем продолжительности испытательного срока для Т. При этом Т. не прекращал выполнение своих трудовых обязанностей по должности территориального менеджера, Т. сдавал работодателю отчет о своей работе за I квартал 2020 г., не разделяя свою работу по должности территориального менеджера до увольнения и после нового трудоустройства, должностные обязанности у Т. не изменялись, это подтверждает, что работодатель расценивал работу Т. как продолжающуюся после увольнения 6 февраля 2020 г.

С учетом приведенных обстоятельств, принимая во внимание неоднократное заключение работодателем с Т. трудовых договоров на одну и ту же должность, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о злоупотреблении правом со стороны работодателя (как более сильной стороны в трудовых отношениях с работником) с целью лишения Т. гарантии по ограничению испытательного срока, установленной частью пятой ст. 70 ТК РФ, что привело к нарушению трудовых прав Т., в связи с чем признал незаконным увольнение Т. на основании части первой ст. 71 ТК РФ (неудовлетворительный результат испытания).

Судебная коллегия по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции, проверяя законность судебного постановления суда апелляционной инстанции по кассационной жалобе работодателя и оставляя его без изменения, правомерно признала выводы суда апелляционной инстанции законными, основанными на правильном применении норм материального и процессуального права, указав, что испытательный срок устанавливается работнику только при приеме на работу и этот срок, по общему правилу, не может превышать трех месяцев, соответственно, работодатель не вправе устанавливать работнику, для которого законом не предусмотрены иные сроки испытания при приеме на работу, испытательный срок более трех месяцев.

*(По материалам судебной практики Седьмого кассационного суда общей юрисдикции)*

Продолжение на стр. 4-18.

 **ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,  
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

*10. В том случае, когда работник был допущен к выполнению работы без оформления трудового договора и отдельного соглашения об испытательном сроке, он считается принятым на работу без испытания.*

Г. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее - общество, работодатель) о признании незаконным приказа об увольнении, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Г. ссылалась на то, что 11 мая 2018 г. принята на работу в общество на должность юриста в юридический отдел. 21 июня 2018 г. приказом работодателя Г. уволена с занимаемой должности по статье 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Г. полагала свое увольнение произведенным с нарушением трудового законодательства, поскольку при приеме ее на работу испытательный срок работодателем ей установлен не был, условие об установлении испытательного срока сторонами не согласовывалось и не обсуждалось, трудовой договор не подписывался, свои должностные обязанности Г. выполняла надлежащим образом, соблюдала установленный режим рабочего времени.

Решением суда первой инстанции исковые требования Г. удовлетворены частично. Суд признал незаконным приказ работодателя о прекращении трудового договора с Г. по ст. 71 ТК РФ, возложил на работодателя обязанность изменить формулировку основания увольнения Г. на увольнение по собственному желанию, взыскал с работодателя в пользу Г. средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Абзацем третьим части четвертой ст. 57 ТК РФ предусмотрено, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности, об испытании.

Частью первой ст. 70 ТК РФ определено, что при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (часть вторая ст. 70 ТК РФ).

Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Г. о незаконности увольнения, суд первой инстанции исходил из того, что у работодателя отсутствовали правовые основания для увольнения Г. по части первой ст. 71 ТК РФ, так как при приеме Г. на работу между сторонами не было достигнуто соглашения об испытании, трудовой договор в письменной форме, в котором бы содержалось такое условие, с Г. не заключался, с приказом о приеме на работу

Продолжение на стр. 5-18.

**ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,  
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Г. ознакомлена не была, из этого следует, что условие об испытании Г. при приеме на работу работодателем установлено не было.

Суд апелляционной инстанции оставил решение суда первой инстанции без изменения, согласившись с его выводами.

Суд кассационной инстанции, проверяя законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, не установил неправильного применения и толкования судами норм материального права и обоснованно оставил судебные постановления без изменения.

(По материалам судебной практики Третьего кассационного суда общей юрисдикции)

***11. Ограниченный срок действия договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с третьими лицами в соответствии с его уставной деятельностью, не может служить достаточным правовым основанием для заключения работодателем в порядке обеспечения обязательств по данным договорам с работниками срочных трудовых договоров и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.***

Г. обратился в суд с иском к федеральному государственному унитарному предприятию (далее также - предприятие, работодатель) о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Г. ссылаясь на то, что с 22 января 2018 г. состоял в трудовых отношениях с предприятием на основании срочного трудового договора, заключенного на период с 22 января по 31 декабря 2018 г., в должности контролера. В соответствии с Уставом предприятия оно было создано в целях охраны различных объектов топливно-энергетического комплекса, обеспечения их защиты. Дополнительным соглашением в срочный трудовой договор были внесены изменения в части срока его действия с указанием, что трудовой договор от 22 января 2018 г. заключен на определенный срок с 1 января по 31 марта 2019 г.

7 мая 2019 г. предприятием с обществом с ограниченной ответственностью (заказчик) заключен договор на оказание предприятием услуг по охране объектов, принадлежащих данному обществу, период оказания услуг определен с 1 апреля по 31 декабря 2019 г.

16 мая 2019 г. между Г. и предприятием вновь заключен срочный трудовой договор с назначением на должность контролера с 16 мая по 31 декабря 2019 г., где указано, что обстоятельством, послужившим основанием для заключения срочного трудового договора, является заведомо определенный объем услуг (выполнение заведомо определенной работы), оказываемых работодателем по договору охранных услуг с обществом с ограниченной ответственностью.

Продолжение на стр. 6-18.



## ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



31 декабря 2019 г. трудовой договор с Г. был прекращен по пункту 2 части первой ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора и он уволен с должности контролера. Обращаясь в суд с иском, Г. ссылаясь на то, что указанное в трудовом договоре основание его заключения отсутствует в ст. 59 ТК РФ, работодатель неправомерно заключал с ним срочные трудовые договоры на непродолжительный срок для выполнения им одной и той же трудовой функции по должности контролера, которая не предполагает выполнение работы в определенный срок.

Решением суда первой инстанции исковые требования Г. оставлены без удовлетворения. Апелляционным определением суда апелляционной инстанции, перешедшим в соответствии с частью 5 ст. 330 ГПК РФ к рассмотрению дела по правилам производства в суде первой инстанции без учета особенностей, предусмотренных главой 39 данного кодекса, решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, в удовлетворении исковых требований Г. отказано.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Г. о признании срочного трудового договора от 16 мая 2019 г. заключенным на неопределенный срок, суд апелляционной инстанции указал на то, что предприятием обоснованно заключен срочный трудовой договор с Г., так как трудовые отношения с Г. могли иметь место только при наличии у предприятия определенного объема работ, обеспечиваемого предприятием посредством заключения договоров на оказание охранных услуг. При этом заведомо определенной работой для Г. являлась работа контролера на период действия договора на оказание охранных услуг, заключенного 7 мая 2019 г. предприятием с обществом с ограниченной ответственностью - с 1 апреля по 31 декабря 2019 г.

Кассационный суд общей юрисдикции согласился с выводами суда апелляционной инстанции и оставил апелляционное определение суда апелляционной инстанции без изменения. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы суда апелляционной инстанции и кассационного суда общей юрисдикции сделанными с существенным нарушением норм материального права в связи со следующим. Положениями статей 58, 59 ТК РФ закреплены правила заключения срочных трудовых договоров.

Согласно части первой ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен названным кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ.

*Продолжение на стр. 7-18.*

 **ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,  
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть вторая ст. 58 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая ст. 58 ТК РФ).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть шестая ст. 58 ТК РФ).

В ст. 59 ТК РФ приведены основания для заключения срочного трудового договора.

В части первой ст. 59 ТК РФ закреплён перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Среди них - заключение срочного трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ).

Частью второй ст. 59 ТК РФ определен перечень случаев, при наличии которых по соглашению сторон допускается заключение срочного трудового договора.

В пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что, решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой 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 ст. 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (часть вторая ст. 58, часть первая ст. 59 ТК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ), такой договор в силу части второй ст. 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы (абзац третий пункта 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2).

Согласно правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 19 мая 2020 г. N 25-П "По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева", законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых

*Продолжение на стр. 8-18.*



## ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции Российской Федерации (ст. 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя (абзац шестой пункта 3 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П).

Ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих услуг, при продолжении осуществления им уставной деятельности сам по себе не предопределяет срочного характера работы, подлежащей выполнению работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок, а значит, и не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением соответствующих договорных обязательств, и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров (абзац четвертый пункта 6 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П).

Учитывая, что срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг в той или иной сфере деятельности (в том числе в области охранной деятельности), устанавливаемый при их заключении по соглашению между работодателем, оказывающим данные услуги, и заказчиками соответствующих услуг, сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ не может быть применен в качестве правового основания для заключения с этими работниками срочных трудовых договоров (абзац второй пункта 8 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П).

Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению и позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что Трудовой кодекс Российской Федерации, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, существенно ограничил их применение. Законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения

*Продолжение на стр. 9-18.*



## ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



работодателем срока действия трудового договора, что отвечает целям и задачам трудового законодательства - защите интересов работников, обеспечению их стабильной занятости.

Одним из случаев заключения трудового договора на определенный срок в связи с характером предстоящей работы или условиями ее выполнения является заключение трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы, если ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора по названному основанию будет правомерным только тогда, когда работа, для выполнения которой заключается соответствующий трудовой договор, объективно носит конечный, и в этом смысле срочный, характер, исключающий возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после завершения указанной работы. В этом случае в трудовом договоре с работником должно быть в обязательном порядке указано, что договор заключен на время выполнения именно этой конкретной работы, окончание (завершение) которой будет являться основанием для расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия.

Вместе с тем, если работодателем по такому срочному трудовому договору является организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим лицам в рамках заключаемых организацией-работодателем с третьими лицами (заказчиками) гражданско-правовых договоров с определенным сроком действия, то ограниченный срок действия таких гражданско-правовых договоров сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по гражданско-правовым договорам, и не может служить достаточным правовым основанием для заключения с работниками срочных трудовых договоров и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что приведенные нормативные положения, определяющие условия, при наличии которых с работниками могут заключаться трудовые договоры на определенный срок (срочные трудовые договоры), к спорным отношениям суд апелляционной инстанции применил неправильно, не учел правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации, вследствие чего пришел к неправомерному выводу об отсутствии оснований для признания срочного трудового договора с Г. от 16 мая 2019 г. заключенным на неопределенный срок.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала противоречащим изложенному правовому регулированию довод суда апелляционной инстанции о законности заключения работодателем срочного трудового договора с Г.

*Продолжение на стр. 10-18.*



## ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



со ссылкой на то, что трудовые отношения с ним могли иметь место только при наличии определенного объема работ, обеспечиваемого работодателем посредством заключения договоров на оказание услуг охраны, отметив, что судом апелляционной инстанции не принято во внимание, что заключение работодателем с работником срочного трудового договора только исходя из срока действия заключенного работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора возмездного оказания услуг фактически поставит занятость работника в зависимость исключительно от результата согласованного волеизъявления работодателя и заказчика соответствующих услуг в отношении самого факта заключения между ними договора возмездного оказания услуг и срока действия этого гражданско-правового договора. В такой ситуации работник, не являющийся субъектом осуществляемой работодателем экономической деятельности и выполняющий за заработную плату лишь определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, по сути, будет вынужден разделить с работодателем риски, сопутствующие осуществляемой работодателем экономической деятельности в сфере соответствующих услуг, что противоречит существу трудовых отношений.

Вследствие неправильного применения норм материального права к спорным отношениям суд апелляционной инстанции не дал надлежащей правовой оценки тому обстоятельству, что основным видом уставной деятельности предприятия, которая не прекращалась, является охрана различных объектов. Соответственно, установление в трудовом договоре от 16 мая 2019 г., как и в ранее заключенных работодателем с Г. срочных трудовых договорах, трудовой функции Г. по должности контролера по обеспечению исполнения заключенного работодателем с обществом договора охранных услуг, само по себе не должно было предопределять срочного характера работы, подлежащей выполнению Г., и не свидетельствовало о невозможности установления трудовых отношений между работодателем и Г. на неопределенный срок.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила апелляционное определение суда апелляционной инстанции и определение кассационного суда общей юрисдикции и направила дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

*(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 28 июня 2021 г. по делу N 43-КГ21-2-К6)*

Продолжение на стр. 11-18.

 **ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,  
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

*12. 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.*

Б. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - общество, работодатель) о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Б. указал на то, что 31 декабря 2015 г. между ним и обществом был заключен трудовой договор на определенный срок с 1 января по 31 декабря 2016 г. для выполнения работ по должности водителя в транспортном отделе общества на период проведения обществом работ, связанных с заведомо временным расширением объема оказываемых услуг.

Впоследствии между сторонами ежегодно заключались аналогичные трудовые договоры на каждый календарный год (от 30 декабря 2016 г., от 29 декабря 2017 г.). Последний трудовой договор о выполнении Б. работы по должности водителя в транспортном отделе общества был заключен 29 декабря 2018 г. на срок с 1 января по 31 декабря 2019 г.

Приказом работодателя от 31 декабря 2019 г. трудовой договор с Б. расторгнут и он уволен по пункту 2 части первой ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Б. полагал, что работодатель без достаточных оснований заключал с ним срочные трудовые договоры на непродолжительный срок, не превышающий одного года, для выполнения им одной и той же трудовой функции по должности водителя, что свидетельствует о бессрочном характере трудовых отношений. Принимая Б. на работу по срочным трудовым договорам работодатель уклонялся от предоставления ему прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок, а Б., являясь лицом предпенсионного возраста (57 лет) и опасаясь лишения возможности получать средства к существованию, был вынужден соглашаться на заключение с ним срочных трудовых договоров.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований Б. было отказано. Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Б. о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключенным на неопределенный срок, суд первой инстанции исходил из того, что с учетом сложившихся между работодателем и Б. отношений и временного характера работы заключение между ними 29 декабря 2018 г. трудового договора на определенный срок требованиям трудового законодательства не противоречит.

*Продолжение на стр. 12-18.*

 **ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,  
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

По мнению суда первой инстанции, необходимость заключения с Б. названного трудового договора и трудовых договоров от 31 декабря 2015 г., от 30 декабря 2016 г., от 29 декабря 2017 г. на определенный срок обусловлена заведомо временным расширением объема оказываемых работодателем услуг ввиду заключения работодателем рамочного договора возмездного оказания услуг с другой организацией.

Суд первой инстанции также указал на то, что Б. дал согласие на заключение трудового договора от 29 декабря 2018 г. на определенный срок, знал о его прекращении по истечении данного срока, а обстоятельств, свидетельствующих о вынужденном заключении Б. с работодателем этого срочного трудового договора, не установлено.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации пришла к выводу о том, что при рассмотрении дела судами первой и апелляционной инстанций, а также кассационным судом общей юрисдикции были допущены существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились, в частности, в следующем.

В статьях 58, 59 ТК РФ содержатся положения, касающиеся правил и оснований заключения срочных трудовых договоров.

Так, частью второй ст. 58 ТК РФ предусмотрено, что срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 данного кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая ст. 58 ТК РФ).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть шестая ст. 58 ТК РФ).

*Продолжение на стр. 13-18.*

 **ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,  
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

В абзацах втором и третьем пункта 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что в соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая ст. 59 ТК РФ), то есть если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. 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.

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в абзаце пятом пункта 6 постановления от 19 мая 2020 г. N 25-П "По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева", несоблюдение законодательного ограничения случаев заключения срочных трудовых договоров приводило бы к недопустимому игнорированию лежащего в основе трудовых правоотношений конституционно значимого интереса работника в стабильной занятости и при отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих продолжению осуществления им работы по обусловленной заключенным с ним трудовым договором трудовой функции, влекло бы за собой необоснованное прекращение трудовых отношений и увольнение работника в упрощенном порядке без предоставления ему гарантий и компенсаций, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы, а значит - и выходящее за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемление конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии (статья 37, часть 1; статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Б. о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключенным на неопределенный срок сделанными при неправильном применении приведенных нормативных положений, без учета правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации сочла неправомерным довод судов первой и апелляционной инстанций, приведенный в обоснование отказа в удовлетворении исковых требований Б. о признании

*Продолжение на стр. 14-18.*



## ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключенным на неопределенный срок, о том, что Б. дал согласие на заключение трудового договора на определенный срок, знал о его прекращении по истечении данного срока, а обстоятельств, свидетельствующих о вынужденном заключении Б. с работодателем этого срочного трудового договора, судами установлено не было. Судебная коллегия обратила внимание на то, что судами первой и апелляционной инстанций не учтено, что условия трудового договора, подписанного Б., были определены работодателем. Обстоятельства, свидетельствующие о наличии у Б. возможности повлиять на решение работодателя о заключении с ним трудового договора на определенный срок, судами не устанавливались, как не проверялись и доводы Б. о том, что он, являясь лицом предпенсионного возраста (57 лет) и опасаясь лишения возможности получать средства к существованию, был вынужден соглашаться на заключение с ним срочных трудовых договоров.

Названные обстоятельства и доводы Б. в нарушение требований статей 56, 67, 195, 198 ГПК РФ не вошли в предмет доказывания по данному делу и правовой оценки в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права в судебных постановлениях не получили.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отметила, что судами первой и апелляционной инстанций, указавшими на согласие Б. на заключение срочного трудового договора, также не принято во внимание, что работник является экономически более слабой стороной в трудовых правоотношениях, находится не только в экономической (материальной), но и в организационной зависимости от работодателя, что могло повлиять на волеизъявление Б., заинтересованного в реализации своего права на труд, стабильной занятости и получении средств к существованию, на заключение 29 декабря 2018 г. трудового договора на условиях, предложенных работодателем.

Исходя из изложенного, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Б. о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключенным на неопределенный срок, других производных от них требований не соответствующими закону, сделанными без учета норм материального права, определяющих условия, при которых с работниками могут заключаться срочные трудовые договоры, а также без установления имеющих значение для дела обстоятельств.

Суд кассационной инстанции, проверяя по жалобе Б. законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

*(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. по делу N 67-КГ21-13-К8)*

Продолжение на стр. 15-18.

**ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,  
СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

*13. При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения работодателем срочных трудовых договоров с работником на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.*

Прокурор в порядке статьи 45 ГПК РФ в интересах К. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также - работодатель, общество) о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

В обоснование требований прокурор ссылаясь на то, что прокуратурой проведена проверка соблюдения трудового законодательства в отношении К., в ходе проведения которой установлено, что К. с 30 сентября 2016 г. состояла в трудовых отношениях с обществом на основании трудового договора от 30 сентября 2016 г., работала поваром.

По условиям трудового договора от 30 сентября 2016 г. он заключен работодателем с К. в соответствии со статьей 59 ТК РФ на определенный срок с 1 октября по 31 декабря 2016 г. на период выполнения работником заведомо определенной работы по организации питания служащих предприятия, являющегося получателем услуг, оказываемых обществом по договору оказания услуг по организации питания служащих предприятия от 23 декабря 2014 г.

В дальнейшем между К. и работодателем неоднократно заключались дополнительные соглашения к трудовому договору от 30 сентября 2016 г. (6 дополнительных соглашений), касающиеся определения срока его действия и места осуществления трудовых обязанностей К.

24 декабря 2019 г. К. была уведомлена работодателем об истечении 31 декабря 2019 г. срока трудового договора от 30 сентября 2016 г. и о прекращении с ней трудовых отношений 31 декабря 2019 г. в связи с истечением срока трудового договора. Приказом работодателя от 31 декабря 2019 г. трудовой договор от 30 сентября 2016 г. с К. расторгнут и она уволена с 31 декабря 2019 г. по пункту 2 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

По мнению прокурора, неоднократное заключение обществом с К. дополнительных соглашений к трудовому договору от 30 сентября 2016 г. на непродолжительный срок для выполнения ею работы по одной и той же трудовой функции в качестве повара свидетельствует о бессрочном характере трудовых отношений между К. и работодателем, в связи с чем на основании статей 58, 59 ТК РФ просил суд признать трудовой договор от 30 сентября 2016 г. между К. и обществом заключенным на неопределенный срок.

Решением суда первой инстанции исковые требования прокурора в интересах К. оставлены без удовлетворения.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований прокурора в интересах К. о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок и других требований, суд первой инстанции исходил из того, что трудовой договор между К. и работодателем носил

*Продолжение на стр. 16-18.*



## ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



срочный характер, поскольку заключен с К. на время выполнения ею работы в период действия заключенного между работодателем и иным юридическим лицом договора на оказание услуг по организации питания служащих, а обстоятельства, связанные с продлением работодателем срока трудового договора с К. посредством заключения с ней дополнительных соглашений, и выполнение ею одной и той же трудовой функции у одного работодателя не исключают срочный характер трудовых отношений.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Кассационный суд общей юрисдикции признал выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными, дополнительно отметив, что неоднократное продление работодателем срочного трудового договора с К. не свидетельствует о возникновении между сторонами трудовых отношений на неопределенный срок, так как причина для заключения срочного трудового договора и его продления была названа в трудовом договоре и дополнительных соглашениях к нему (договоры, заключенные на определенный срок между работодателем и третьим лицом, на оказание услуг по организации питания служащих).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права, и они выразились в том числе в следующем.

В статьях 58, 59 ТК РФ содержатся нормы, определяющие основания заключения срочных трудовых договоров.

Согласно части первой ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен названным кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 данного кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть вторая ст. 58 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая ст. 58 ТК РФ).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть шестая ст. 58 ТК РФ).

В части первой ст. 59 ТК РФ закреплен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых

*Продолжение на стр. 17-18.*



## ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Среди них - заключение срочного трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ).

В абзаце четвертом пункта 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 разъяснено, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Таким образом, Трудовой кодекс Российской Федерации, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, существенно ограничил их применение в целях защиты работника в трудовом правоотношении от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора. Если судом при разрешении спора будет установлено, что отсутствовали основания для заключения с работником срочного трудового договора, то к такому договору применяются правила о договоре, заключенном на неопределенный срок. Об отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора может свидетельствовать факт многократности заключения с работником срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, а также факт неоднократной пролонгации заключенного с работником трудового договора.

Однако суды первой и апелляционной инстанций приведенные нормативные положения, определяющие условия, при наличии которых с работниками могут заключаться трудовые договоры на определенный срок (срочные трудовые договоры), к спорным отношениям применили неправильно, вследствие чего пришли к неправомерному выводу об отсутствии оснований для признания срочного трудового договора с К. от 30 сентября 2016 г. заключенным на неопределенный срок.

Отказывая в удовлетворении исковых требований прокурора в интересах К. о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, суды первой и апелляционной инстанций, в частности, ссылались на то, что обстоятельства, связанные с неоднократным продлением срока трудового договора К. путем заключения с ней дополнительных соглашений, а также выполнение ею по трудовому договору с учетом дополнительных соглашений одной и той же трудовой функции у одного работодателя, не исключают срочный характер трудовых отношений между ею и обществом (работодателем).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала это суждение судебных инстанций основанным на неправильном толковании норм материального права, регулирующих спорные отношения, указав, что судебные инстанции в нарушение этих норм и норм процессуального права (ст. 67 и ст. 71 ГПК РФ) не дали надлежащей правовой

Окончание на стр. 18.

## ОБЗОР ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА



оценки тому обстоятельству, что предметом трудового договора от 30 сентября 2016 г., заключенного работодателем с К., являлось выполнение К. трудовой функции повара, обусловленной исполнением работодателем обязательств по договору на оказание услуг по организации питания для нужд служащих от 23 декабря 2014 г. Аналогичная трудовая функция К. была определена и в шести дополнительных соглашениях к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., заключенных между К. и работодателем.

Между тем выполнение К. в рамках трудового договора от 30 сентября 2016 г. и дополнительных соглашений к нему одной и той же работы с одной и той же трудовой функцией, а также факт многократности заключения дополнительных соглашений к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., определяющих срочный характер трудовых отношений между К. и работодателем, то есть продление срока действия трудового договора, в силу приведенного правового регулирования может свидетельствовать об отсутствии обстоятельств, объективно препятствовавших установлению трудовых отношений с К. на неопределенный срок, и, как следствие, о нарушении трудовых прав К.

В связи с этим вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что работодателем с К. обоснованно заключен срочный трудовой договор, противоречит положениям части пятой ст. 58 ТК РФ, согласно которым трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Ввиду изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований прокурора в интересах К. о признании срочного трудового договора от 30 сентября 2016 г. заключенным на неопределенный срок, не отвечающим требованиям закона, сделанным с нарушением норм материального права, определяющих условия, при наличии которых с работниками могут заключаться срочные трудовые договоры, а также без установления имеющих значение для дела обстоятельств.

Суд кассационной инстанции, проверяя законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил.

С учетом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила по кассационному представлению заместителя Генерального прокурора Российской Федерации и жалобе К. судебные постановления судов первой, апелляционной и кассационной инстанций и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

*(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 19 июля 2021 г. по делу N 85-КГПР21-1-К1).*

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,

начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»