

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 19 июля 2021 г. N 85-КГПР21-1-К1

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Жубрина М.А., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 19 июля 2021 г. кассационную жалобу Клецовой Юлии Эдуардовны и кассационное представление заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Пономарева Юрия Александровича на решение Калужского районного суда Калужской области от 25 мая 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Калужского областного суда от 10 августа 2020 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16 ноября 2020 г.

по делу N 2-1-2270/2020 Калужского районного суда Калужской области по иску прокурора города Калуги в интересах Клецовой Юлии Эдуардовны к обществу с ограниченной ответственностью "Главная линия" о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Агафонова И.Е., поддержавшего доводы кассационного представления заместителя Генерального прокурора Российской Федерации и полагавшего обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции, возражения на кассационную жалобу и кассационное представление представителя общества с ограниченной ответственностью "Главная линия" Заяца А.А., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

прокурор г. Калуги в порядке [статьи 45](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в интересах Клецовой Ю.Э. 18 февраля 2020 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "Главная линия" (далее также - ООО "Главная линия", работодатель) 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 ссылался на то, что прокуратурой г. Калуги проведена проверка соблюдения трудового законодательства при увольнении Клецовой Юлии Эдуардовны.

В ходе проведения проверки установлено, что Клецова Ю.Э. с 30 сентября 2016 г. состояла в трудовых отношениях с ООО "Главная линия", работала поваром, с ней 30 сентября 2016 г. был заключен трудовой договор N 2/291-1/16 (далее также - трудовой договор от 30 сентября 2016 г.).

По условиям трудового договора от 30 сентября 2016 г. он заключен в соответствии со [статьей 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации на определенный срок с 1 октября по 31 декабря 2016

г. на период выполнения работником заведомо определенной работы по организации питания военнослужащих войсковой части 12450, являющейся получателем услуг, оказываемых ООО "Главная линия" по договору оказания услуг по организации питания военнослужащих Министерства обороны Российской Федерации от 23 декабря 2014 г. В силу пункта 1.4 трудового договора от 30 сентября 2016 г. местом работы Клецовой Ю.Э. является столовая N 2/291, расположенная на территории войсковой части 12450 по адресу: Калужская область, п. Ульяново.

В дальнейшем между Клецовой Ю.Э. и работодателем ООО "Главная линия" неоднократно заключались дополнительные соглашения к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., касающиеся определения срока его действия и места осуществления трудовых обязанностей Клецовой Ю.Э.

24 декабря 2019 г. Клецова Ю.Э. 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. по [пункту 2 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора.

Приказом руководителя ООО "Главная линия" от 31 декабря 2019 г. N 2/292-5у трудовой договор от 30 сентября 2016 г. с Клецовой Ю.Э. расторгнут и она уволена с 31 декабря 2019 г. по [пункту 2 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

По мнению прокурора, увольнение Клецовой Ю.Э. по [пункту 2 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора от 30 сентября 2016 г. является незаконным, поскольку работодатель (ООО "Главная линия") неоднократно заключал с Клецовой Ю.Э. дополнительные соглашения 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, что свидетельствует о бессрочном характере трудовых отношений между Клецовой Ю.Э. и работодателем. Кроме того, Клецова Ю.Э. была уволена в период временной нетрудоспособности, имевшей место с 26 декабря 2019 г. по 6 января 2020 г.

По приведенным основаниям с учетом уточнения исковых требований прокурор со ссылкой на положения [статей 58, 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации просил суд признать трудовой договор от 30 сентября 2016 г. между Клецовой Ю.Э. и ООО "Главная линия" заключенным на неопределенный срок; признать увольнение Клецовой Ю.Э. незаконным и восстановить ее на работе в ООО "Главная линия" в качестве повара; взыскать с ответчика в пользу Клецовой Ю.Э. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 290 990, 83 руб.

Представитель ответчика ООО "Главная линия" в суде искивые требования прокурора не признал.

Решением Калужского районного суда Калужской области от 25 мая 2020 г. искивые требования прокурора в интересах Клецовой Ю.Э. оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Калужского областного суда от 10 августа 2020 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

[Определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16 ноября 2020 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданных в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Клецовой Ю.Э. и кассационном представлении заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Пономарева Ю.А. ставится вопрос об отмене решения Калужского районного суда Калужской области от 25 мая 2020 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Калужского областного суда от 10 августа 2020 г. и [определения](#) судебной коллегии по гражданским

делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16 ноября 2020 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы и кассационного представления судьей Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А. 15 апреля 2021 г. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 17 июня 2021 г. кассационная жалоба и кассационное представление с делом переданы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Клецова Ю.Э., надлежащим образом извещенная о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке, в судебное заседание суда кассационной инстанции не явилась, сведений о причинах неявки не представила. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [частью 4 статьи 390.12](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие Клецовой Ю.Э.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и кассационного представления, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит их подлежащими удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке обжалуемых судебных постановлений.

Основаниями для отмены или изменения судебной коллегией Верховного Суда Российской Федерации судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов ([статья 390.14](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судами первой, апелляционной и кассационной инстанций были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Из материалов дела следует, что ООО "Главная линия" согласно выписке из единого государственного реестра юридических лиц зарегистрировано в качестве юридического лица с 11 октября 2010 г. Основным видом деятельности общества является деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания.

23 декабря 2014 г. между открытым акционерным обществом "Военторг" (далее - ОАО "Военторг") (заказчик) и ООО "Главная линия" (исполнитель) заключен договор на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации в 2015 - 2017 годах. Договором в том числе определен срок его действия - до 31 декабря 2017 г.

30 декабря 2016 г. между ОАО "Военторг" (заказчик) и ООО "Главная линия" (исполнитель) заключен договор на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации в 2017 - 2019 годах. Срок действия договора определен до 31 декабря 2019 г.

30 января 2019 г. между ОАО "Военторг" (заказчик) и ООО "Главная линия" (исполнитель) заключен договор на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации в 2019 - 2021 годах. Срок действия договора определен до 31 декабря 2021 г.

Судом установлено, что 30 сентября 2016 г. Клецова Ю.Э. принята на работу поваром в ООО "Главная линия", с ней 30 сентября 2016 г. заключен срочный трудовой договор N 2/291-1/16. Пунктом 1.4 трудового договора от 30 сентября 2016 г. местом работы Клецовой Ю.Э. определена столовая N 2/291, расположенная на территории войсковой части 12450 по адресу: Калужская

область, п. Ульяново. Трудовой договор заключен в соответствии со [статьей 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации на определенный срок с 1 октября по 31 декабря 2016 г. на период выполнения работником заведомо определенной работы по организации питания военнослужащих войсковой части 12450, являющейся получателем услуг, оказываемых ООО "Главная линия" по договору оказания услуг по организации питания военнослужащих Министерства обороны Российской Федерации от 23 декабря 2014 г.

17 ноября 2016 г. между Клецовой Ю.Э. и работодателем ООО "Главная линия" было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., которым срок действия трудового договора от 30 сентября 2016 г. определен с 1 октября 2016 г. по 31 января 2017 г. на период выполнения работником заведомо определенной работы по организации питания для нужд войсковой части 12450.

Впоследствии между Клецовой Ю.Э. и работодателем ООО "Главная линия" заключались дополнительные соглашения к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., касающиеся определения срока его действия и места осуществления трудовых обязанностей Клецовой Ю.Э. в качестве повара, а именно:

- дополнительным соглашением от 16 января 2017 г. N 2 срок действия трудового договора от 30 сентября 2016 г. определен на период с 1 октября 2016 г. по 31 декабря 2017 г. на период выполнения работником заведомо определенной работы по организации питания для нужд войсковой части 12450;

- дополнительным соглашением от 28 апреля 2017 г. N 3 определено, что местом работы работника по трудовому договору от 30 сентября 2016 г. является столовая N 2/292, расположенная на территории войсковой части 10199 по адресу: Калужская область, п. Некрасово;

- дополнительным соглашением от 25 декабря 2017 г. N 4 срок действия трудового договора от 30 сентября 2016 г. определен с 1 октября 2016 г. по 31 декабря 2018 г.;

- дополнительным соглашением от 29 декабря 2018 г. N 6 определено, что трудовой договор от 30 сентября 2016 г. заключен между сторонами на определенный срок с 1 октября 2016 г. и действует на период выполнения работником заведомо определенной работы по организации питания для нужд войсковой части 10199, срок которой будет установлен договором на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации, заключенным между ООО "Главная линия" и акционерным обществом "Военторг" в 2019 году;

- дополнительным соглашением от 30 января 2019 г. N 8 определено, что трудовой договор от 30 сентября 2016 г. заключен между сторонами до 31 декабря 2019 г. на период выполнения работы по организации питания для нужд войсковой части 10199 в соответствии со сроком оказания услуг, предоставляемых ООО "Главная линия" по договору на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации.

24 декабря 2019 г. работодателем ООО "Главная линия" в адрес Клецовой Ю.Э. направлено уведомление о том, что срок заключенного с ней трудового договора от 30 сентября 2016 г. истекает 31 декабря 2019 г. по окончании срока действия договора на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации от 30 января 2019 г., в связи с чем трудовые отношения с ней будут прекращены 31 декабря 2019 г. по [пункту 2 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора.

Приказом руководителя ООО "Главная линия" от 31 декабря 2019 г. N 2/292-5у трудовой договор от 30 сентября 2016 г. с Клецовой Ю.Э. расторгнут и она уволена с 31 декабря 2019 г. по [пункту 2 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований прокурора в интересах

Клецовой Ю.Э. о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, суд первой инстанции сослался на [статьи 58, 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановление](#) Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" и исходил из того, что трудовой договор между Клецовой Ю.Э. и ООО "Главная линия" носил срочный характер, поскольку заключен с Клецовой Ю.Э. на время выполнения ею работы в период действия заключенного между работодателем и иным юридическим лицом (ОАО "Военторг") для нужд Министерства обороны Российской Федерации договора на оказание услуг по организации питания, по исполнению обязательств по которому отпала необходимость продолжения трудовых отношений с Клецовой Ю.Э.

По мнению суда первой инстанции, оказываемые ООО "Главная линия" услуги по организации питания военнослужащих в рамках договора на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации, носили срочный характер (до 31 декабря 2019 г.), что свидетельствует о срочном характере трудовых отношений между Клецовой Ю.Э. и ООО "Главная линия", а обстоятельства, связанные с продлением срока трудового договора, заключенного с Клецовой Ю.Э., посредством заключения с ней дополнительных соглашений, и выполнение ею одной и той же трудовой функции на одном предприятии, не исключают срочный характер трудовых отношений.

Суд первой инстанции отклонил доводы прокурора об отсутствии оснований для заключения с Клецовой Ю.Э. срочного трудового договора, указав на то, что заключенный между сторонами срочный трудовой договор и дополнительные соглашения к нему содержат конкретную ссылку на предусмотренное законом основание для его заключения, Клецова Ю.Э. была ознакомлена с содержанием и условиями трудового договора. При подписании трудового договора и дополнительных соглашений к нему между Клецовой Ю.Э. и работодателем ООО "Главная линия" было достигнуто соглашение об условиях трудового договора, в том числе относительно срока, что свидетельствует о добровольном волеизъявлении Клецовой Ю.Э. на заключение срочного трудового договора.

Суд первой инстанции признал соблюденной работодателем процедуру увольнения Клецовой Ю.Э. в связи с истечением срока трудового договора, принимая во внимание своевременное уведомление Клецовой Ю.Э. о прекращении действия трудового договора.

Судебная коллегия по гражданским делам Калужского областного суда согласилась с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции признала выводы судов первой и апелляционной инстанций правильными, дополнительно отметив, что неоднократное продление работодателем срочного трудового договора с Клецовой Ю.Э. не свидетельствует о возникновении между сторонами трудовых отношений на неопределенный срок, так как основанием продления срока действия трудового договора от 30 сентября 2016 г. являлись договоры, заключенные на определенный срок между ООО "Главная линия" и ОАО "Военторг", на оказание услуг по организации питания военнослужащих Министерства обороны Российской Федерации, причина для заключения срочного трудового договора и его продления была названа в трудовом договоре и дополнительных соглашениях к нему.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Трудовые отношения, как следует из положений [части 1 статьи 16](#) Трудового кодекса Российской Федерации, возникают между работником и работодателем на основании трудового

договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами ([абзац второй части 1 статьи 21](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров ([абзац второй части 2 статьи 22](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Часть 1 статьи 56](#) Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Требования к содержанию трудового договора определены [статьей 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в трудовом договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон.

Обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе условие о трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дате начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим [Кодексом](#) или иным федеральным законом ([абзацы 3, 4 части 2 статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Положениями [статей 58, 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации закреплены правила заключения срочных трудовых договоров.

Согласно [части 1 статьи 58](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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 статьи 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных [частью второй статьи 59](#) настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения ([часть 2 статьи 58](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок ([часть 3 статьи 58](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок ([часть 5 статьи](#)

58 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 6 статьи 58](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

В [статье 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации приведены основания для заключения срочного трудового договора.

В [части 1 статьи 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации закреплен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Среди них - заключение трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой ([абзац восьмой части 1 статьи 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Частью 2 статьи 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации определен перечень случаев, при наличии которых по соглашению сторон допускается заключение срочного трудового договора.

В [пункте 13](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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 1 статьи 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами ([часть 2 статьи 58](#), [часть 1 статьи 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации). В соответствии с [частью второй статьи 58](#) Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, предусмотренных [частью второй статьи 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 статьи 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации), т.е. 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.

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 статьи 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации), такой договор в силу [части второй статьи 79](#) Трудового кодекса Российской Федерации прекращается по завершении этой работы. 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 соответствующих обстоятельств дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок ([пункт 14](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Истечение срока трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, является основанием для прекращения трудового договора ([пункт 2 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что

трудовой договор с работником может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

По общему правилу срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации приведен перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения заключаются срочные трудовые договоры, а также перечень случаев (обстоятельств) при наличии которых допускается по соглашению между работником и работодателем заключение срочного договора. Согласие работника на заключение срочного трудового договора должно быть добровольным и осознанным, то есть работник, заключая с работодателем такой трудовой договор, должен понимать и осознавать последствия заключения с работодателем срочного трудового договора, в числе которых сохранение трудовых отношений только на определенный период времени, прекращение трудовых отношений с работником по истечении срока трудового договора. При этом законом установлен запрет на заключение работодателем срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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

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.

Одним из случаев заключения трудового договора на определенный срок в связи с характером предстоящей работы и условий 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 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации). 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.

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 Клецовой Ю.Э. от 30 сентября 2016 г. заключенным на неопределенный срок.

Суждение судов первой и апелляционной инстанций (в обоснование отказа в удовлетворении исковых требований прокурора в интересах Клецовой Ю.Э. о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок) о том, что обстоятельства, связанные с продлением срока трудового договора, заключенного с Клецовой Ю.Э., посредством заключения с ней дополнительных соглашений и выполнение ею одной и той же трудовой функции на одном предприятии, не исключают срочный характер трудовых отношений, основано на неправильном толковании норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Судебные инстанции в нарушение [статей 67, 71, 195, 329](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не дали надлежащей правовой оценки тому обстоятельству, что предметом трудового договора от 30 сентября 2016 г., заключенного ответчиком с Клецовой Ю.Э., являлось выполнение Клецовой Ю.Э. трудовой функции повара, обусловленной исполнением работодателем ООО "Главная линия" обязательств по договору с ОАО "Военторг" на оказание услуг по организации питания для нужд Министерства обороны Российской Федерации от 23 декабря 2014 г. Аналогичная трудовая функция Клецовой Ю.Э. была определена в дополнительных соглашениях к трудовому договору от 30 сентября 2016 г., заключенных между Клецовой Ю.Э. и ООО "Главная линия" 17 ноября 2016 г., 16 января, 28 апреля, 25 декабря 2017 г., а также 29 декабря 2018 г. и 30 января 2019 г.

Судебные инстанции не приняли во внимание, что выполнение Клецовой Ю.Э. 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 Клецовой Ю.Э. и работодателем ООО "Главная линия", то есть продление срока действия трудового договора, в силу приведенного правового регулирования может свидетельствовать об отсутствии обстоятельств, объективно препятствовавших установлению трудовых отношений с Клецовой Ю.Э. на неопределенный срок.

Вывод суда первой инстанции о добровольном волеизъявлении Клецовой Ю.Э. на заключение срочного трудового договора от 30 сентября 2016 г. со ссылкой на то, что при подписании трудового договора и дополнительных соглашений к нему между Клецовой Ю.Э. и работодателем ООО "Главная линия" было достигнуто соглашение об условиях трудового договора, сделан без учета того, что условия как трудового договора, так и дополнительных соглашений к нему, которые были подписаны Клецовой Ю.Э., определены работодателем. Обстоятельства, свидетельствующие о наличии у Клецовой Ю.Э. возможности повлиять на решение работодателя о заключении с ней трудового договора на определенный срок, судом первой инстанции не устанавливались, эти обстоятельства не вошли в предмет доказывания по настоящему делу и правовой оценки в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права не получили.

Судом первой инстанции, указавшим на согласие Клецовой Ю.Э. на заключение срочного трудового договора, также не учтено, 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 Клецовой Ю.Э., заинтересованной в реализации своего права на труд, стабильной занятости и получении средств к существованию, на заключение трудового договора на условиях, предложенных работодателем.

Следовательно, вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что с Клецовой Ю.Э. был обоснованно заключен срочный трудовой договор противоречит положениям [части 5 статьи 58](#) Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом,

считается заключенным на неопределенный срок.

Ввиду изложенного вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований прокурора в интересах Клецовой Ю.Э. о признании срочного трудового договора от 30 сентября 2016 г., заключенным на неопределенный срок, не отвечает требованиям закона, он сделан 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 по кассационной жалобе Клецовой Ю.Э. и кассационному представлению прокурора Калужской области законность судебных постановлений судов первой и апелляционной инстанций, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования [статей 379.6 и частей 1 - 3 статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Вывод кассационного суда общей юрисдикции о том, что неоднократное продление срочного трудового договора работодателем с Клецовой Ю.Э. не свидетельствует о возникновении трудовых отношений на неопределенный срок, поскольку основанием продления срочного трудового договора от 30 сентября 2016 г. являлись договоры, заключенные между ООО "Главная линия" и ОАО "Военторг" на определенный срок, на оказание услуг по организации питания военнослужащих Министерства обороны Российской Федерации, нельзя признать правомерным.

Как указал Конституционный Суд Российской Федерации в [постановлении](#) от 19 мая 2020 г. N 25-П "По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Сысоева И.А." (далее - постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П) законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых 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 ([статья 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).

Действуя в качестве самостоятельного хозяйствующего субъекта и участника гражданского оборота, к сфере ответственности которого относится заключение гражданско-правовых договоров и их пролонгация, выбор контрагентов и их замена и т.п., работодатель самостоятельно несет и все риски, сопутствующие осуществляемому им виду экономической деятельности. Так, вступая в договорные отношения с иными участниками гражданского оборота, именно он несет риски, связанные с исполнением им самим и его контрагентами своих договорных обязательств, сокращением общего объема заказов, расторжением соответствующих договоров и т.п. Работник же, выполняя за гарантированное законом вознаграждение (заработную плату) лишь определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, не является субъектом осуществляемой работодателем экономической деятельности, а потому не может и не должен нести каких бы то ни было сопутствующих ей рисков и не обязан разделять с работодателем бремя такого рода рисков. В противном случае искажалось бы само существо трудовых отношений и нарушался бы баланс конституционных прав и свобод работника и работодателя ([абзац второй пункта 5](#) постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П).

Если в качестве работодателя выступает организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим лицам, то предметом трудовых договоров, заключаемых с работниками, привлекаемыми для исполнения обязательств работодателя перед

заказчиками услуг, является выполнение работы по обусловленной характером соответствующих услуг трудовой функции. При этом надлежащее исполнение таким работодателем обязанности по предоставлению своим работникам работы, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами, предполагает в числе прочего своевременное заключение им с иными участниками гражданского оборота договоров возмездного оказания услуг ([абзац второй пункта 6](#) 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 статьи 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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).

Суд кассационной инстанции приведенную правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации не учел и не принял 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 ним 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.

Ввиду изложенного решение Калужского районного суда Калужской области от 25 мая 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Калужского областного суда от 10 августа 2020 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16 ноября 2020 г. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признает незаконными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Клецовой Ю.Э., что согласно [статье 390.14](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить спор в соответствии с подлежащими

применению к спорным отношениям сторон нормами материального права, установленными по делу обстоятельствами и с соблюдением требований процессуального закона.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [статьями 390.14, 390.15, 390.16](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Калужского районного суда Калужской области от 25 мая 2020 г., апелляционное [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Калужского областного суда от 10 августа 2020 г. и [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16 ноября 2020 г. по делу по делу N 2-1-2270/2020 Калужского районного суда Калужской области отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Калужский районный суд Калужской области.
