

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Оформление трудового договора могут признать ненадлежащим (для целей применения ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ)*, если в нем нет сведений (условий), предусмотренных ч. 1, 2 ст. 57 ТК РФ

* Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Основные акты высших судов по статье:

Постановление Пленума ВС РФ от 23.12.2021 N 45

Под ненадлежащим оформлением трудового договора для целей применения части 4 ст. 5.27 КоАП РФ следует понимать отсутствие в данном договоре тех сведений и (или) условий, которые предусмотрены частями первой и второй ст. 57 ТК РФ, а также включение в трудовой договор условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая ст. 9 ТК РФ). При этом невключение в трудовой договор условий реализации трудовых прав и обязанностей, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (например, конкретной даты выплаты заработной платы), не образует объективную сторону состава указанного административного правонарушения, поскольку у работодателя отсутствует предусмотренная законом обязанность закреплять соответствующие положения в трудовом договоре.

Продолжение на стр. 2-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 57-58 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

(ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации)

Нельзя изменить бессрочный трудовой договор на срочный из-за того, что работник достиг пенсионного возраста

В соответствии с изменениями, внесенными в статьи 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ, заключение с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора может иметь место и без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При этом установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми пенсионерами, кто поступает на работу. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 N 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации»

Заявитель, обосновывая свою позицию о несоответствии оспариваемого положения ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации Конституции Российской Федерации, в частности требованиям, вытекающим из ее статей 19 (части 1 и 2) и 55, исходит из того, что это законоположение предоставляет работодателю возможность заключения с гражданином срочного трудового договора исключительно по причине достижения им пенсионного возраста. Между тем по его смыслу пенсионный возраст гражданина как таковой не является достаточным основанием для заключения с ним трудового договора на определенный срок. К пенсионерам по возрасту относятся лишь те лица, достигшие пенсионного возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по возрасту (по старости). Гражданин, достигший необходимого для назначения пенсии возраста, но не приобретший право на нее, либо пенсия которому не назначена в силу других обстоятельств, не может считаться пенсионером и, следовательно, не входит в число лиц, с которыми может быть заключен срочный трудовой договор на основании абзаца третьей части второй ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжение на стр. 3-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 57-58 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Срочный договор признают бессрочным, если дополнительное соглашение о новом сроке действия заключено за пределами первоначального срока действия трудового договора

«Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 3 (2023)» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2023)

Суды первой и апелляционной инстанций, сославшись в обоснование такого вывода на то, что работодателем не нарушены требования ст. 58 ТК РФ (срок трудового договора) при составлении дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении срока его окончания, а Г. в момент заключения дополнительных соглашений знал о срочном характере его трудовых отношений с обществом, не учли, что срок действия трудового договора, заключенного 19 ноября 2018 г. работодателем с Г., истекал 31 декабря 2018 г., до этой даты стороны трудового договора (Г. и общество) не потребовали его расторжения, Г. продолжил исполнять свои трудовые обязанности по должности первого выпускающего, дополнительные соглашения к трудовому договору от 19 ноября 2018 г. были заключены сторонами (Г. и обществом) 1 января 2019 г. и 1 января 2020 г., то есть за пределами срока действия трудового договора от 19 ноября 2018 г.

Суды первой и апелляционной инстанций не приняли во внимание нормативные предписания части 4 ст. 58 ТК РФ, по смыслу которых, если стороны к моменту окончания срока действия трудового договора не выразили намерения прекратить трудовые отношения и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок с момента его заключения. Изменение срока действия трудового договора в этом случае возможно только при его расторжении (прекращении) и заключении сторонами нового трудового договора с установлением срока его действия в порядке ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

Основные акты высших судов по статье:

Постановление Пленума ВС РФ от 24.11.2015 N 52

Трудовой договор со спортсменом, с тренером может заключаться на неопределенный срок, а также на определенный срок не более пяти лет (части первая и вторая ст. 58, части первая и вторая ст. 348.2 ТК РФ).

При рассмотрении споров, связанных с признанием срочного трудового договора со спортсменом трудовым договором, заключенным на неопределенный срок, необходимо исходить из того, что заключение срочного

Продолжение на стр. 4-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 57-58 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

трудового договора со спортсменом, в соответствии с частью первой ст. 348.2 ТК РФ, является обоснованным, если такой договор заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Заключение срочного трудового договора с тренером по соглашению сторон допускается при приеме на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд (часть вторая ст. 348.2 ТК РФ).

Определение КС РФ от 15.05.2007 N 378-О-П

В соответствии с изменениями, внесенными в статьи 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ, заключение с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора может иметь место и без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При этом установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми пенсионерами, кто поступает на работу. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Заявитель, обосновывая свою позицию о несоответствии оспариваемого положения ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации Конституции Российской Федерации, в частности требованиям, вытекающим из ее статей 19 (части 1 и 2) и 55, исходит из того, что это законоположение предоставляет работодателю возможность заключения с гражданином срочного трудового договора исключительно по причине достижения им пенсионного возраста. Между тем по его смыслу пенсионный возраст гражданина как таковой не является достаточным основанием для заключения с ним трудового договора на определенный срок. К пенсионерам по возрасту относятся лишь те лица, достигшие пенсионного возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по возрасту (по старости). Гражданин, достигший необходимого для назначения пенсии возраста, но не приобретший право на нее, либо пенсия которому не назначена в силу других обстоятельств, не может считаться пенсионером и, следовательно, не входит в число лиц, с которыми может быть заключен срочный трудовой договор на основании абзаца третьей части второй ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжение на стр. 5-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 57-58 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2

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 ТК РФ или иными федеральными законами (часть вторая ст. 58, часть первая ст. 59 ТК РФ).

В соответствии с частью второй ст. 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, 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), 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.

Споры за последние 3 года

Не признают бессрочным неоднократно заключенный на определенный срок договор с преподавателем вуза.

Разрешая спор, и отказывая в удовлетворении исковых требований Н. о признании срочного трудового договора N 3366 от 1 сентября 2016 года заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, суд первой инстанции исходил из того, что не подлежит признанию бессрочным трудовой договор по должности профессорско-преподавательского состава, даже если он неоднократно перезаключался на определенный срок.

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

В судебных актах приведено правильное толкование норм материального права (ст. 332 ТК РФ), подлежащих применению к спорным отношениям, результаты оценки доказательств, по правилам ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Продолжение на стр. 6-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 57-58 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.05.2023 по делу N 88-14321/2023 (УИД 50RS0002-01-2021-008183-76)

Категория спора: Защита прав и интересов работника, в том числе в связи с увольнением.

Требования работника: 1) О признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок; 2) О взыскании оплаты за вынужденный прогул; 3) О восстановлении на работе.

Обстоятельства: Заключение сторонами срочного трудового договора является правомерным.

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

Судебная коллегия также исходила из того, что дополнительное соглашение от 29.08.2019 к трудовому договору от 02.09.2013 о продлении срока действия трудового договора, равно как и ранее заключенные трудовые договоры и дополнительные соглашения к нему, с учетом которых трудовой договор носил срочный характер, истцом не оспаривались и незаконными не признавались. При этом, исходя из особенностей работы педагогических работников в образовательных организациях высшего образования и на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 23.07.2015 N 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», неоднократное заключение срочных трудовых договоров допускается и не противоречит положениям Трудового кодекса Российской Федерации.

Учитывая изложенное, судебная коллегия пришла к выводу о соблюдении ответчиком при увольнении истца предусмотренных трудовым законодательством обязанностей работодателя, нарушений процедуры увольнения ответчиком не допущено.

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27.01.2022 по делу N 88-1481/2022 (УИД 77RS0010-02-2021-004906-28)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок; 2) О взыскании задолженности по заработной плате; 3) О взыскании платы за вынужденный прогул; 4) О взыскании компенсации морального вреда;

Продолжение на стр. 7-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 57-58 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

5) О восстановлении на работе; 6) О признании незаконным увольнения по истечении срока трудового договора. Обстоятельства: Ответчиком при увольнении истца соблюдены предусмотренные трудовым законодательством обязанности работодателя, нарушений процедуры увольнения ответчиком не допущено.

Решение: 1) Отказано; 2) Отказано; 3) Отказано; 4) Отказано; 5) Отказано; 6) Отказано.

Проанализировав положения ст. 332, части 3, 4, 5 ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации, суд апелляционной инстанции указал, что истец относится к категории работников, с которыми трудовое законодательство Российской Федерации допускает неоднократное заключение срочных трудовых договоров.

Суд апелляционной инстанции не согласился выводом суда первой инстанции об отсутствии уважительных причин для восстановления пропущенного срока для обращения с настоящим иском в суд.

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2021 N 88-12315/2021 (УИД 72RS0025-01-2020-009485-11)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок; 2) О взыскании платы за вынужденный прогул; 3) О восстановлении на работе.

Обстоятельства: Истица указала, что с ней неоднократно перезаключались срочные трудовые договоры на период от трех до пяти лет, тогда как неоднократное заключение трудового договора на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований является основанием для признания его заключенным на неопределенный срок.

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

Руководствуясь вышеприведенным правовым регулированием, оценив представленные по делу доказательства в их совокупности в соответствии с требованиями статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, установив, что истец изначально принимался на работу на условиях срочного трудового договора, ежегодно трудовой договор с ним продлевался на учебный год, а впоследствии после избрания на должность доцента был заключен на пять лет, согласно дополнительному соглашению от 26 марта 2020 г. к трудовому договору N от 14 июня 2013 г. период работы истца определен с 1 апреля 2020 г. по 30 июня 2020 г.,

Продолжение на стр. 8-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 57-58 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

ответчик задолго до истечения срока трудового договора предупредил истца об истечении срока трудового договора и отсутствии оснований для его продления на какой-либо срок, тем самым выразив свое намерение на прекращение трудовых отношений с истцом, суды первой и апелляционной инстанций пришли к правильному выводу об отсутствии оснований для признания срочного трудового договора между сторонами заключенным на неопределенный срок.

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30.06.2022 N 88-12204/2022 по делу N 2-381/2021 (УИД 24RS0032-01-2020-003003-13)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) Об установлении факта трудовых отношений; 2) О признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок; 3) О взыскании задолженности по заработной плате; 4) О взыскании оплаты за вынужденный прогул; 5) О компенсации морального вреда; 6) О восстановлении на работе; 7) О признании незаконным увольнения по истечению срока трудового договора.

Обстоятельства: Истец считает, что его права нарушены незаконным увольнением.

Решение: Удовлетворено в части.

Процессуальные вопросы: О возмещении расходов на оплату услуг представителя - удовлетворено в части.

Доводы жалобы, что срочные трудовые договоры с истцом заключались неоднократно, не свидетельствует о постоянном характере работы, поскольку истец занимал преподавательскую должность, что допускало заключение трудового договора на определенный срок.

Доводы апелляционной жалобы о том, что работодатель был обязан объявлять конкурс на замещение должности, если та высвобождается, судебная коллегия находит несостоятельными, поскольку работодатель объявляет конкурс исключительно в соответствии со своими потребностями в преподавателях соответствующей квалификации и специализации, обязанность объявлять конкурс в случае продления срока действия срочного трудового договора, заключенного с профессорско-преподавательским составом у работодателя отсутствует.

Продолжение на стр. 9-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 57-58 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

В целом доводы апелляционной жалобы не опровергают выводов суда, были предметом исследования и оценки судом первой инстанции, необоснованность их отражена в судебном решении с изложением соответствующих мотивов, доводы апелляционной жалобы не содержат обстоятельств, нуждающихся в дополнительной проверке и не могут повлечь отмену судебного постановления, поскольку основаны на неправильном применении и толковании действующего законодательства.

Ссылок на какие-либо иные нарушения норм материального права, а также нарушения норм процессуального права, являющиеся безусловным основанием для отмены решения суда, апелляционная жалоба не содержит.

Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2021 по делу N 33-16605/2021

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок; 2) О взыскании платы за вынужденный прогул; 3) О взыскании компенсации морального вреда; 4) О восстановлении на работе; 5) О признании незаконным увольнения по истечении срока трудового договора.

Обстоятельства: Срок действия срочного трудового договора истек, о чем истец был своевременно предупрежден. С приказом об увольнении истец ознакомлен, с ним произведен окончательный расчет.

Решение: 1) - 5) Отказано.

Продолжение на стр. 10-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 57-58 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

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



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



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»