



ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 67-КГ21-13-К8

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

г. Москва

08 ноября 2021 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,
судей Фролкиной С.В., Жубрина М.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 8 ноября 2021 г. кассационную жалобу Балева Олега Ивановича на решение Центрального районного суда г. Новосибирска от 19 июня 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 13 октября 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 9 марта 2021 г.

по делу № 2-1899/2020 Центрального районного суда г. Новосибирска по иску Балева Олега Ивановича к обществу с ограниченной ответственностью «Сервисное Сибирское Объединение» о признании срочного трудового договора заключённым на неопределённый срок, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., объяснения представителя Балева О.И. по доверенности Титовского А.В., поддержавшего доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Засеевой Э.С., полагавшей кассационную жалобу обоснованной, обжалуемые судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда
Российской Федерации

установила:

Балев Олег Иванович через представителя по доверенности Титовского А.В. 30 января 2020 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Сервисное Сибирское Объединение» (далее также – ООО «Сервисное Сибирское Объединение», общество) о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключённым на неопределённый срок, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула за период с 1 января 2020 г. по день восстановления на работе и компенсации морального вреда в размере 50 000 руб.

В обоснование исковых требований Балев О.И. указал на то, что 31 декабря 2015 г. между ним и ООО «Сервисное Сибирское Объединение» в лице его директора был заключён трудовой договор на определённый срок с 1 января по 31 декабря 2016 г. для выполнения работником работ по должности водителя в транспортном отделе ООО «Сервисное Сибирское Объединение» в г. Новосибирске на период проведения обществом работ, связанных с заведомо временным расширением объёма оказываемых услуг.

Впоследствии между сторонами ежегодно заключались аналогичные трудовые договоры на каждый календарный год. Последний трудовой договор о выполнении Балевым О.И. работы по должности водителя в транспортном отделе ООО «Сервисное Сибирское Объединение» в г. Новосибирске был заключён 29 декабря 2018 г. на срок с 1 января по 31 декабря 2019 г. (далее – трудовой договор от 29 декабря 2018 г.).

22 декабря 2019 г. Балев О.И. был уведомлен ООО «Сервисное Сибирское Объединение» об истечении 31 декабря 2019 г. срока трудового договора от 29 декабря 2018 г. и о прекращении с ним трудовых отношений по пункту 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора.

Приказом директора ООО «Сервисное Сибирское Объединение» от 31 декабря 2019 г. № 134 трудовой договор от 29 декабря 2018 г. с Балевым О.И. расторгнут и он уволен с 31 декабря 2019 г. по пункту 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

По мнению Балева О.И., его увольнение с должности водителя в транспортном отделе ООО «Сервисное Сибирское Объединение» по пункту 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора является незаконным. ООО «Сервисное Сибирское Объединение» без достаточных оснований заключало с Балевым О.И. 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 между Балевым О.И. и ООО «Сервисное Сибирское Объединение».

Балев О.И. полагал, что ООО «Сервисное Сибирское Объединение» заключало с ним срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления ему прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок, а он, являясь лицом предпенсионного возраста (■ лет) и опасаясь лишения возможности получать средства к существованию, был вынужден соглашаться на заключение с ним срочных трудовых договоров.

Представитель ответчика ООО «Сервисное Сибирское Объединение» в суде исковые требования Балева О.И. не признал.

Решением Центрального районного суда г. Новосибирска от 19 июня 2020 г. в удовлетворении исковых требований Балева О.И. к ООО «Сервисное Сибирское Объединение» о признании срочного трудового договора заключённым на неопределённый срок, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 13 октября 2020 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 9 марта 2021 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Балева О.И. ставится вопрос об отмене решения Центрального районного суда г. Новосибирска от 19 июня 2020 г., апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 13 октября 2020 г. и определения судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 9 марта 2021 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 2 июля 2021 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Гуляевой Г.А. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. от 27 сентября 2021 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации Балев О.И. и ООО «Сервисное Сибирское Объединение», надлежаще извещённые о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явились. Балев О.И. в поданном в Верховный Суд Российской Федерации письменном заявлении просил рассмотреть дело с участием его представителя по доверенности

Титовского А.В. От представителя ООО «Сервисное Сибирское Объединение» по доверенности Гороховой О.В. 1 ноября 2021 г. в Верховный Суд Российской Федерации в электронном виде поступили письменные возражения на кассационную жалобу, а 2 ноября 2021 г. – ходатайство об отложении судебного заседания по рассмотрению кассационной жалобы Балева О.И. по причине временной нетрудоспособности Гороховой О.В. и открытия ей 1 ноября 2021 г. врачом государственного бюджетного учреждения здравоохранения Новосибирской области «Городская клиническая поликлиника № 14» электронного листка нетрудоспособности. Данное ходатайство Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отклонено ввиду отсутствия доказательств наличия уважительных причин для отложения судебного разбирательства. Это ходатайство подано Гороховой О.В. как представителем ответчика ООО «Сервисное Сибирское Объединение», являющегося юридическим лицом, для которого болезнь представителя по доверенности не может быть признана уважительной причиной неявки в судебное заседание. Кроме того, Гороховой О.В. не была представлена распечатка сформированного ей листка нетрудоспособности в форме электронного документа. Руководствуясь частью 4 статьи 390¹² Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц, участвующих в деле.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, письменные возражения на неё представителя ООО «Сервисное Сибирское Объединение» Гороховой О.В., Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

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 390¹⁴ Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также – ГПК РФ)).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле судами первой и апелляционной инстанций, а также кассационным судом общей юрисдикции были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что ООО «Сервисное Сибирское объединение» согласно выписке из единого государственного реестра юридических лиц зарегистрировано в качестве юридического лица с 1 сентября 2009 г. Основным видом деятельности

общества является управление недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе.

30 декабря 2015 г. между ООО «Сервисное Сибирское объединение» и публичным акционерным обществом «Мобильные ТелеСистемы» (далее – ПАО «МТС») заключён рамочный договор (далее – рамочный договор от 30 декабря 2015 г.), по условиям пункта 1.1 которого ООО «Сервисное Сибирское объединение» обязалось по подписанным сторонами заказам поставлять ПАО «МТС» товар, выполнять работы, оказывать услуги, предоставлять права использования программного обеспечения, выполнять функции агента, отчуждать исключительные права на программное обеспечение и (или) иные объекты интеллектуальной собственности, а ПАО «МТС» обязалось принимать и оплачивать товар, услуги, результат работ, выплачивать вознаграждение за предоставление ООО «Сервисное Сибирское Объединение» права использования программного обеспечения и (или) иных объектов интеллектуальной собственности, за отчуждение в полном объёме исключительных прав на программное обеспечение и (или) иные объекты интеллектуальной собственности.

В этот же день ООО «Сервисное Сибирское объединение» и ООО «МТС» заключили дополнительное соглашение к рамочному договору от 30 декабря 2015 г. (далее – дополнительное соглашение от 30 декабря 2015 г.), предусматривающее, что ООО «Сервисное Сибирское объединение» обязалось предоставить ПАО «МТС», именуемому заказчиком, услуги, в частности по управлению и обслуживанию служебного автотранспорта филиала ПАО «МТС» Макро-региона «Сибирь» в Новосибирской области, а ПАО «МТС» (заказчик) обязалось принять результат работ и произвести расчёт (выплатить вознаграждение) с ООО «Сервисное Сибирское объединение». Срок действия названного дополнительного соглашения определён с 1 января по 31 декабря 2016 г.

В дальнейшем в 2017 – 2019 годах между ООО «Сервисное Сибирское объединение» и ПАО «МТС» (заказчиком) заключались дополнения к дополнительному соглашению от 30 декабря 2015 г., устанавливающие объём оказываемых ООО «Сервисное Сибирское объединение» услуг по управлению и обслуживанию служебного автотранспорта филиала ПАО «МТС» Макро-региона «Сибирь».

31 декабря 2015 г. между ООО «Сервисное Сибирское Объединение» в лице его директора и Балевым О.И. заключён трудовой договор на определённый срок с 1 января по 31 декабря 2016 г. для выполнения работником работ по должности водителя в транспортном отделе ООО «Сервисное Сибирское Объединение» в г. Новосибирске на период проведения обществом работ, связанных с заведомо временным расширением объёма оказываемых услуг.

Впоследствии между ООО «Сервисное Сибирское Объединение» и Балевым О.И. 30 декабря 2016 г. (на период с 1 января по 29 декабря 2017 г.), 29 декабря 2017 г. (на период с 1 января по 29 декабря 2018 г.) и 29 декабря

2018 г. (на период с 1 января по 31 декабря 2019 г.) заключались срочные трудовые договоры, аналогичные трудовому договору от 31 декабря 2015 г.

При заключении названных срочных трудовых договоров Балев О.И. был ознакомлен с функциональной инструкцией водителя ООО «Сервисное Сибирское Объединение», утвержденной 31 декабря 2015 г. директором общества (далее – функциональная инструкция водителя от 31 декабря 2015 г.).

Согласно функциональной инструкции водителя от 31 декабря 2015 г. водитель подчиняется непосредственно руководителю подразделения общества, а во время оказания услуг по управлению транспортным средством заказчика – механику (старшему специалисту транспортной группы заказчика); водитель обязан строго выполнять все распоряжения руководства заказчика в течение всего рабочего времени (пункт 1.4 раздела 1, пункт 12 раздела 2 данной инструкции).

В период действия трудового договора от 29 декабря 2018 г. Балев О.И. в интересах, под управлением и контролем работодателя ООО «Сервисное Сибирское Объединение» выполнял трудовую функцию водителя в ПАО «МТС», обеспечивая исполнение обязательств работодателя по гражданско-правовому договору (оказание услуг по управлению транспортными средствами ПАО «МТС»).

Приказами директора ООО «Сервисное Сибирское Объединение» от 10 июня 2019 г. и от 30 сентября 2019 г. Балев О.И. за совершение им дисциплинарных проступков, выразившихся в нарушении функциональной инструкции водителя от 31 декабря 2015 г., был дважды привлечён к дисциплинарной ответственности в виде замечаний и один раз приказом директора ООО «Сервисное Сибирское Объединение» от 2 октября 2019 г. к дисциплинарной ответственности в виде выговора за совершение им дисциплинарного проступка, выразившегося в нарушении функциональной инструкции водителя от 31 декабря 2015 г. и инструкции «О порядке выделения, использования, хранения служебного автотранспорта, оформления путевой документации, взаимодействия АД и ТБ», утвержденной 29 января 2015 г. техническим директором филиала ПАО «МТС» Макро-регион «Сибирь».

На заседании комиссии филиала ПАО «МТС» в Новосибирской области по вопросу выполнения должностных обязанностей водителями ООО «Сервисное Сибирское Объединение» принято решение, оформленное протоколом от 6 декабря 2019 г. № 1, не заключать трудовой договор на 2020 год с водителем Балевым О.И. из-за допущенных им в 2019 году нарушений.

В соответствии с контрольной таблицей по итогам работы водителей за 2019 год, составленной ООО «Сервисное Сибирское Объединение» 16 декабря 2019 г., обществом в отношении Балева О.И. учтён отрицательный отзыв заказчика (ПАО «МТС»), в графе «комментарии» указано «ув. 31 декабря 2019 г.», а в графе «рекомендация на 2020 год» стоит прочерк.

19 декабря 2019 г. ООО «Сервисное Сибирское Объединение» в адрес Балева О.И. направлено уведомление о том, что 31 декабря 2019 г. трудовой

договор от 29 декабря 2018 г., заключённый с ним, будет прекращён в связи с истечением срока на основании пункта 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Балев О.И. ознакомился с данным уведомлением 22 декабря 2019 г.

30 декабря 2019 г. Балев О.И. обратился к директору ООО «Сервисное Сибирское Объединение» с заявлением о принятии его на работу в должности водителя в транспортном отделе общества в г. Новосибирске на период с 1 января по 31 декабря 2020 г.

Приказом директора ООО «Сервисное Сибирское Объединение» от 31 декабря 2019 г. № 134 трудовой договор от 29 декабря 2018 г. с Балевым О.И. расторгнут и он уволен с 31 декабря 2019 г. по пункту 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Письмом директора ООО «Сервисное Сибирское Объединение» от 10 января 2020 г. Балеvu О.И. в ответ на его заявление о приёме на работу от 30 декабря 2019 г. сообщено об отсутствии в обществе вакантной должности водителя.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Балева О.И. о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключённым на неопределённый срок, суд первой инстанции сослался на положения статей 56, 57, 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», и исходил из того, что с учётом сложившихся между ООО «Сервисное Сибирское Объединение» и Балевым О.И. отношений и характера работы, связанной с заведомо временным расширением объёма оказываемых услуг, заключение между ними 29 декабря 2018 г. трудового договора на определённый срок требованиям трудового законодательства не противоречит.

Суд первой инстанции счёл, что трудовой договор от 29 декабря 2018 г. носил срочный характер, поскольку необходимость заключения с истцом названного трудового договора и трудовых договоров от 31 декабря 2015 г., от 30 декабря 2016 г., от 29 декабря 2017 г. на определённый срок была обусловлена заведомо временным расширением объёма оказываемых ООО «Сервисное Сибирское Объединение» услуг ввиду заключения обществом с ПАО «МТС» рамочного договора, дополнительного соглашения к нему и ежегодных дополнений к этому дополнительному соглашению, при этом Балев О.И. принимался на работу в ООО «Сервисное Сибирское Объединение» не для обеспечения хозяйственной деятельности данного общества, а для оказания услуг ПАО «МТС» по управлению и обслуживанию служебного автотранспорта филиала ПАО «МТС» Макро-региона «Сибирь» в рамках договорных отношений между ООО «Сервисное Сибирское Объединение» и ПАО «МТС».

По мнению суда первой инстанции, несмотря на факт многократности заключения ООО «Сервисное Сибирское Объединение» с Балевым О.И.

срочных трудовых договоров для выполнения одной и той же трудовой функции, не имеется оснований для признания трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключённым на неопределённый срок, так как оказываемые ООО «Сервисное Сибирское Объединение» ПАО «МТС» услуги по управлению и обслуживанию служебного автотранспорта не являются основным видом деятельности ООО «Сервисное Сибирское Объединение», наличие заказа ПАО «МТС» в данной сфере обуславливает необходимость заключения срочного трудового договора с работником. Кроме того, Балев О.И. дал согласие на заключение трудового договора от 29 декабря 2018 г. на определённый срок, знал о его прекращении по истечении данного срока, а обстоятельств, свидетельствующих о вынужденном заключении Балевым О.И. с ответчиком этого срочного трудового договора, не установлено.

Указав на то, что срок действия трудового договора, заключённого 29 декабря 2018 г. между сторонами, истёк, что порядок увольнения Балева О.И. ответчиком был соблюден и права истца не нарушены, суд первой инстанции пришёл к выводу о наличии у ООО «Сервисное Сибирское Объединение» оснований для прекращения трудового договора от 29 декабря 2018 г. по пункту 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Суд первой инстанции также отказал в удовлетворении исковых требований Балева О.И. о восстановлении на работе, взыскании с ООО «Сервисное Сибирское Объединение» в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, признав их производными от основных требований, в удовлетворении которых отказано.

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 считает, что приведённые выводы судебных инстанций сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права.

Трудовые отношения, как следует из положений части первой 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 первой 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 второй статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Часть первая 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 определённую 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 статьёй 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); дата 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом (абзацы третий, четвёртый части второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

Положениями статей 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены правила заключения срочных трудовых договоров.

Согласно части первой статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые договоры могут заключаться как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения (часть вторая статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок (часть третья статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, заключённый на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключённым на неопределённый срок (часть пятая 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 неопределённый срок (часть шестая статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации приведены основания для заключения срочного трудового договора.

В части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплён перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определённый срок в силу характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Так, согласно абзацу шестому части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор заключается для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг.

Частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации определён 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. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации). Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключён работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключённого на неопределённый срок.

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 учётом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключённым на неопределённый срок (пункт 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2).

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

Согласно правовой позиции, изложенной в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. № 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. № 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. Такой подход согласуется и с позицией Международной организации труда, которая, в частности, в Конвенции от 22 июня 1982 г. № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Российской Федерацией не ратифицирована) указала на необходимость закрепления мер, направленных на предотвращение использования договоров о найме на определённый срок (срочных трудовых договоров) в целях уклонения от предоставления работникам защиты, предусмотренной данной конвенцией (пункт 3 статьи 2), а в принятой в её развитие одноимённой Рекомендации № 166 предложила ограничивать применение таких договоров именно теми случаями, в которых невозможность установления трудовых отношений на неопределённый срок обусловлена характером предстоящей работы, условиями её выполнения или интересами самого работника (подпункт 2 «а» пункта 3) (абзацы шестой, седьмой пункта 3 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. № 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 несёт и все риски, сопутствующие осуществляемому им виду экономической деятельности. Так, вступая в договорные отношения с иными участниками гражданского оборота, именно он несёт риски, связанные с исполнением им самим и его контрагентами своих договорных обязательств, сокращением общего объёма заказов, расторжением соответствующих договоров и т.п. Работник же, выполняя за гарантированное законом вознаграждение (заработную плату) лишь определённую 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. № 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 заключёнными 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. № 25-П).

Ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключённых 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 неопределённый 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 четвёртый пункта 6 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. № 25-П).

Иное обесмысливало бы законодательное ограничение 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 заключённым с ним трудовым договором трудовой функции, влекло бы за собой необоснованное прекращение трудовых отношений и увольнение работника в упрощённом 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) (абзац пятый пункта 6 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. № 25-П).

Кроме того, увязывание срока заключённого с работником трудового договора со сроком действия заключённого работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора возмездного оказания услуг фактически приводило бы к тому, что занятость работника ставилась бы в зависимость исключительно от результата согласованного волеизъявления работодателя и заказчика соответствующих услуг в отношении самого факта заключения между ними договора возмездного оказания услуг, срока его действия и пролонгации на новый срок. Тем самым работник был бы вынужден разделить с работодателем риски, сопутствующие осуществляемой работодателем экономической деятельности в сфере соответствующих услуг (в том числе связанные с колебанием спроса на эти услуги), что приводило бы к искажению существа трудовых отношений и нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя (абзац шестой пункта 6 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. № 25-П).

Из приведённых 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 неопределённый срок, так и на определённый 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 учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения не могут быть установлены на неопределённый срок, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации приведён перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых в силу характера предстоящей работы или условий её 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 определённый 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 неопределённый 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, заключённом на неопределённый 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 заключённого с работником трудового договора.

Одним из случаев заключения трудового договора на определённый срок в связи с характером предстоящей работы и условий её выполнения является заключение трудового договора для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объёма оказываемых услуг (абзац шестой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации). Заключение срочного трудового договора по названному основанию будет правомерным только тогда, когда работы, связанные с расширением объёма оказываемых услуг, объективно носят временный характер, исключающий возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после проведения названных работ.

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 определённым 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.

Однако суды первой и апелляционной инстанций приведённые нормативные положения, определяющие условия, при наличии которых с работниками могут заключаться трудовые договоры на определённый срок (срочные трудовые договоры), к спорным отношениям применили неправильно, не учли правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации, вследствие чего пришли к неправомерному выводу об отсутствии оснований для удовлетворения

исковых требований Балева О.И. о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключённым на неопределённый срок.

Указывая на то, что заключение ООО «Сервисное Сибирское Объединение» с Балевым О.И. 29 декабря 2018 г. трудового договора на определённый срок не противоречит требованиям трудового законодательства, со ссылкой на характер работы, связанный с временным расширением объёма оказываемых ООО «Сервисное Сибирское Объединение» ПАО «МТС» услуг по гражданско-правовому договору, судебные инстанции не учли, что ООО «Сервисное Сибирское Объединение», вступая в договорные отношения с иными участниками гражданского оборота (в данном случае с ПАО «МТС»), самостоятельно несёт риски, связанные с исполнением им самим и его контрагентами своих договорных обязательств, в том числе с сокращением общего объёма услуг. Работник же (Балев О.И.), выполняя за гарантированное законом вознаграждение (заработную плату) определённую трудовым договором трудовую функцию водителя в интересах, под управлением и контролем работодателя (ООО «Сервисное Сибирское Объединение»), не является субъектом осуществляемой им экономической деятельности, а потому не должен разделять с работодателем сопутствующие такой деятельности риски. Соответственно, изменение объёма услуг (временное расширение или уменьшение), оказываемых ООО «Сервисное Сибирское Объединение» ПАО «МТС» в период действия заключённого между ними гражданско-правового договора и дополнительных соглашений к нему, не может служить достаточным основанием для заключения срочного трудового договора с работником Балевым О.И., трудовая функция которого связана с обеспечением исполнения обязательств работодателя по гражданско-правовому договору.

Довод судов первой и апелляционной инстанций, приведённый в обоснование вывода о законности заключения с Балевым О.И. срочного трудового договора, о том, что Балев О.И. принимался на работу в ООО «Сервисное Сибирское Объединение» не для обеспечения хозяйственной деятельности данного общества, а для оказания услуг ПАО «МТС» по управлению и обслуживанию служебного автотранспорта в рамках договорных отношений между ООО «Сервисное Сибирское Объединение» и ПАО «МТС», не основан на нормах трудового права, определяющих существо трудовых отношений и трудового договора.

Судебные инстанции оставили без внимания положения части 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие понятие трудового договора как соглашения 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 определённую этим

соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Исходя из данной нормы закона Балев О.И., заключивший с ООО «Сервисное Сибирское Объединение» трудовой договор, был принят на работу для выполнения обусловленной этим договором трудовой функции водителя в интересах, под управлением и контролем работодателя (ООО «Сервисное Сибирское Объединение»), а не для оказания услуг ПАО «МТС» по управлению и обслуживанию служебного автотранспорта в рамках договорных отношений между ООО «Сервисное Сибирское Объединение» и ПАО «МТС», как ошибочно полагали судебные инстанции.

Не соответствует положениям статей 56, 57, 58, 59 Трудового кодекса в их системной взаимосвязи и сделан без учёта разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, позиции Конституционного Суда Российской Федерации также вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что, несмотря на факт многократности заключения ООО «Сервисное Сибирское Объединение» с Балевым О.И. срочных трудовых договоров для выполнения одной и той же трудовой функции, не имеется оснований для признания трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключённым на неопределённый срок, так как оказываемые ООО «Сервисное Сибирское Объединение» ПАО «МТС» услуги по управлению и обслуживанию служебного автотранспорта не являются основным видом деятельности ООО «Сервисное Сибирское Объединение» и наличие заказа ПАО «МТС» в данной сфере обуславливает необходимость заключения срочного трудового договора с работником.

Судебные инстанции вследствие неправильного применения норм материального права к спорным отношениям не дали надлежащей оценки тем обстоятельствам, что ООО «Сервисное Сибирское Объединение» длительное время осуществлялась соответствующая его уставу деятельность по возмездному оказанию услуг третьему лицу ПАО «МТС» по управлению и обслуживанию служебного автотранспорта в рамках существующих между ними отношений по гражданско-правовому договору. Предметом срочных трудовых договоров, заключаемых ООО «Сервисное Сибирское Объединение» с Балевым О.И. 31 декабря 2015 г., 30 декабря 2016 г., 29 декабря 2017 г. и 29 декабря 2018 г., являлось выполнение работником одной и той же работы с одной и той же трудовой функцией водителя, обеспечивающей исполнение обязательств работодателя по гражданско-правовому договору. Объём заказываемых ПАО «МТС» услуг сам по себе не предопределяет срочный характер работы, выполняемой Балевым О.И., и не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределённый срок. Оставив без внимания и правовой оценки указанные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора, судебные инстанции не применили подлежащие применению к спорным отношениям положения части 5 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации о том, что трудовой договор, заключённый на определённый срок при отсутствии

достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключённым на неопределённый срок.

Довод судов первой и апелляционной инстанций (в обоснование отказа в удовлетворении исковых требований Балева О.И. о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключённым на неопределённый срок) о том, что Балев О.И. дал согласие на заключение трудового договора на определённый срок, знал о его прекращении по истечении данного срока, а обстоятельств, свидетельствующих о вынужденном заключении Балевым О.И. с ответчиком этого срочного трудового договора, не установлено, несостоятелен. Судебными инстанциями не учтено, что условия трудового договора, подписанного Балевым О.И., были определены работодателем ООО «Сервисное Сибирское Объединение». Обстоятельства, свидетельствующие о наличии у Балева О.И. возможности повлиять на решение работодателя о заключении с ним трудового договора на определённый срок, судами не устанавливались, как не проверялись и доводы Балева О.И. о том, что он, являясь лицом предпенсионного возраста () и опасаясь лишения возможности получать средства к существованию, был вынужден соглашаться на заключение с ним срочных трудовых договоров. Названные обстоятельства и доводы Балева О.И. в нарушение требований статей 56, 67, 195, 198 ГПК РФ не вошли в предмет доказывания по настоящему делу и правовой оценки в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права в судебных постановлениях не получили.

Судами первой и апелляционной инстанций, указавшими на согласие Балева О.И. 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 Балева О.И., 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.

Ввиду изложенного вывод судов первой и апелляционной инстанций об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований Балева О.И. о признании срочного трудового договора от 29 декабря 2018 г. заключённым на неопределённый срок, а также других производных от них требований не соответствует закону, он сделан без учёта 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 Балева О.И. 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 статьи 379⁶ и частей 1 – 3 статьи 379⁷ ГПК РФ.

При таких обстоятельствах обжалуемые судебные постановления Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признаёт 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 заявителя кассационной жалобой, что согласно статье 390¹⁴ ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду первой инстанции 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.

Руководствуясь статьями 390¹⁴ – 390¹⁶ ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Центрального районного суда г. Новосибирска от 19 июня 2020 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 13 октября 2020 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 9 марта 2021 г. по делу № 2-1899/2020 Центрального районного суда г. Новосибирска отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Центральный районный суд г. Новосибирска.

Председательствующий

Судьи

