УИД 77RS0005-02-2021-006485-18

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

№ 5-КГ22-131-К2

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

г. Москва 16 января 2023 г.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Вавилычевой Т.Ю.,
судей Жубрина М.А., Горохова Б.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании 16 января 2023 г. кассационную жалобу Гончарова Андрея Александровича на решение Головинского районного суда г. Москвы от 6 сентября 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12 января 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 мая 2022 г.

по делу № 2-3685/2021 по иску Гончарова Андрея Александровича к акционерному обществу «Первый канал» о признании срочного трудового договора заключённым на неопределённый срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, об оплате за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Жубрина М.А., выслушав объяснения Гончарова А.А., поддержавшего доводы кассационной жалобы, возражения на кассационную жалобу представителя акционерного общества «Первый канал» по доверенности Боброва А.В., заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Гончаров А.А. 22 января 2021 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Первый канал» (далее также – АО «Первый канал», работодатель) о признании срочного трудового договора заключённым на неопределённый срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, об оплате за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда.

В обоснование исковых требований Гончаров А.А. указал, что 19 ноября 2018 г. между ним и АО «Первый канал» был заключён трудовой договор, по условиям которого Гончаров А.А. принят на работу в Дирекцию программ на должность первого выпускающего Отдела эфира Службы «Эфир» Дирекции программ. В связи с творческим характером выполняемой работы трудовой договор был заключён на срок с 19 ноября по 31 декабря 2018 г.

После 31 декабря 2018 г. работодателем составлялись дополнительные соглашения к трудовому договору от 19 ноября 2018 г., касающиеся определения срока его действия. Дополнительным соглашением от 1 января 2019 г. срок трудового договора установлен с 19 ноября 2018 г. по 31 декабря 2019 г., дополнительным соглашением от 1 января 2020 г. срок трудового договора установлен с 19 ноября 2018 г. по 31 декабря 2020 г.

Приказом генерального директора АО «Первый канал» от 30 декабря 2020 г. № 667-к Гончаров А.А. уволен с работы 31 декабря 2020 г. на основании пункта 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока трудового договора).

По мнению Гончарова А.А., его увольнение по данному основанию является незаконным, поскольку условие о срочном характере трудового договора, заключённого между ним и АО «Первый канал» 19 ноября 2018 г., с 1 января 2019 г. утратило силу, так как после истечения срока действия этого трудового договора (31 декабря 2018 г.) он не был прекращён и Гончаров А.А. продолжил работу в АО «Первый канал» в той же должности, в том же структурном подразделении, а дополнительные соглашения, устанавливающие новый срок окончания трудового договора, оформлены работодателем и подписаны Гончаровым А.А. уже после того, как закончился первоначальный срок его действия, в связи с чем трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

Гончаров А.А. просил суд признать трудовой договор от 19 ноября 2018 г. заключённым между ним и АО «Первый канал» на неопределённый срок, признать увольнение по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока трудового договора) незаконным и восстановить его на работе в АО «Первый канал» в должности первого выпускающего Отдела эфира Службы «Эфир» с 1 января 2021 г.,

взыскать с ответчика в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула с 1 января 2021 г. по дату восстановления на работе, компенсацию за неиспользованный в период вынужденного прогула отпуск, компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

Представитель ответчика АО «Первый канал» в судебном заседании суда первой инстанции исковые требования не признал.

Решением Головинского районного суда г. Москвы от 6 сентября 2021 г. в удовлетворении исковых требований Гончарова А.А. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12 января 2022 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 мая 2022 г. решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции оставлены без изменения.

В поданной в Верховный Суд Российской Федерации кассационной жалобе Гончарова А.А. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены принятых по делу судебных постановлений судов первой, апелляционной и кассационной инстанций, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 13 октября 2022 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Пчелинцевой Л.М. дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 5 декабря 2022 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, 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 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 судебными инстанциями были допущены такого рода существенные нарушения норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем.

Судом установлено и из материалов дела следует, что АО «Первый канал» является зарегистрированным средством массовой информации.

19 ноября 2018 г. между АО «Первый канал» в лице его генерального директора и Гончаровым А.А. заключён трудовой договор, по условиям которого Гончаров А.А. принят на работу в Дирекцию программ на должность первого выпускающего Отдела эфира Службы «Эфир». Трудовой договор заключён между сторонами на срок с 19 ноября по 31 декабря 2018 г. в связи с творческим характером выполняемой работы.

19 ноября 2018 г. генеральным директором АО «Первый канал» издан приказ № 731-к о приёме Гончарова А.А. на работу с 19 ноября по 31 декабря 2018 г. на основании срочного трудового договора.

Дополнительным соглашением от 1 января 2019 г. к трудовому договору от 19 ноября 2018 г. срок действия этого трудового договора установлен с 19 ноября 2018 г. по 31 декабря 2019 г.

Согласно дополнительному соглашению от 1 января 2020 г. к трудовому договору от 19 ноября 2018 г. срок действия данного трудового договора установлен с 19 ноября 2018 г. по 31 декабря 2020 г.

9 декабря 2020 г. работодатель письменно уведомил Гончарова А.А. о прекращении 31 декабря 2020 г. трудового договора от 19 ноября 2018 г. в связи с истечением срока его действия.

Приказом генерального директора АО «Первый канал» от 30 декабря 2020 г. № 667-к Гончаров А.А. уволен с работы 31 декабря 2020 г. на основании пункта 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока трудового договора).

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Гончарова А.А. о признании срочного трудового договора заключённым на неопределённый срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, об оплате за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда, суд первой инстанции сослался на положения статей 58, 59, 79 Трудового кодекса Российской Федерации и исходил из того, что занимаемая Гончаровым А.А. должность выпускающего отнесена к должностям творческих работников, с которыми может быть заключён срочный трудовой договор по соглашению сторон, и отсутствуют установленные законом условия для признания срочного трудового договора с Гончаровым А.А. заключённым на неопределённый срок, в связи с чем пришёл к выводу об отсутствии оснований для признания незаконным увольнения Гончарова А.А. по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора. При этом суд первой инстанции указал на то, что работодатель своевременно потребовал расторжения срочного трудового договора, поэтому условие о срочном характере трудового договора не утратило силу.

Суд первой инстанции не установил нарушения работодателем требований статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации

(срок трудового договора) при составлении дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении срока его окончания, отметив, что Гончаров А.А. в момент заключения дополнительных соглашений знал о срочном характере его трудовых отношений с АО «Первый канал».

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

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, оставляя без изменения судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций, признала выводы судов первой и апелляционной инстанций соответствующими нормам материального права, регулирующим спорные отношения, и обстоятельствам данного дела.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций о законности увольнения Гончарова А.А. по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока трудового договора) основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

Трудовые отношения согласно положениям 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 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 условия о 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 данным кодексом или иным федеральным законом (абзац четвёртый части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статьях 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены правила заключения срочных трудовых договоров.

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 названным кодексом и иными федеральными законами (часть 1 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 данного кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения (часть 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок (часть 3 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок (часть 4 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

В части 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплён перечень случаев, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон. Среди них – возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской

трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (абзац седьмой части 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252 с учётом мнения трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утверждён перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, предусматривающий в том числе должность выпускающего (пункт 56 названного перечня).

Пунктом 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что истечение срока трудового договора (статья 79 Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, является основанием для прекращения трудового договора.

Статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации определяет порядок прекращения срочного трудового договора.

В силу части 1 статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Из приведённых нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации следует, что трудовые отношения между работодателем и работником возникают на основании заключённого с ним трудового договора, условия которого работник и работодатель должны соблюдать. К числу обязательных условий трудового договора относится срок его действия. 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. Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрены случаи, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон, в

частности, по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с творческими работниками средств массовой информации.

Истечение срока трудового договора относится к числу оснований для прекращения трудовых отношений. При этом, по смыслу положений статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации, одного факта истечения срока действия трудового договора недостаточно для прекращения действия трудового договора, этот факт должен быть дополнен соответствующим волеизъявлением либо работника, либо работодателя. Если прекращение трудового договора вызвано волеизъявлением работодателя, работодатель обязан предупредить работника в письменной форме о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия не менее чем за три календарных дня до увольнения (за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время выполнения обязанностей отсутствующего работника). Однако в тех случаях, когда срок трудового договора истёк, но ни одна сторона этого договора, ни работник, ни работодатель, не потребовала его расторжения, а работник продолжает выполнять трудовые функции по трудовому договору и после истечения установленного в трудовом договоре срока, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок, и последующее его прекращение возможно лишь на общих основаниях, то есть работодатель не вправе расторгнуть с работником трудовой договор в связи с истечением его срока в случае, если он не выразил своего желания прекратить трудовые отношения с работником до истечения срока трудового договора, а работник продолжает работу и после истечения срока трудового договора. Такое правовое регулирование направлено на учёт интересов работников при продолжении исполнения ими трудовых обязанностей за пределами определённого условиями трудового договора срока его действия.

Приведённые нормативные положения об условиях прекращения трудового договора, заключённого между работником и работодателем на определённый срок по соглашению сторон, а также об обстоятельствах, при которых условие о срочном характере трудовых отношений утрачивает силу и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок, судами первой и апелляционной инстанций к спорным отношениям применены неправильно, вследствие чего их вывод об отсутствии установленных законом условий для признания срочного трудового договора с Гончаровым А.А. заключённым на неопределённый срок нельзя признать правомерным.

Суды первой и апелляционной инстанций, сославшись в обоснование такого вывода на то, что работодателем не нарушены требования статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации (срок трудового договора) при составлении дополнительных соглашений к трудовому договору 1 января 2019 г. и 1 января 2020 г. об изменении срока его окончания, а Гончаров А.А. в момент заключения дополнительных соглашений знал о срочном характере его

трудовых отношений с АО «Первый канал», не учли, что срок действия трудового договора, заключённого 19 ноября 2018 г. работодателем с Гончаровым А.А., истекал 31 декабря 2018 г., до этой даты (31 декабря 2018 г.) стороны трудового договора (Гончаров А.А. и АО «Первый канал») не потребовали его расторжения, Гончаров А.А. продолжил исполнять свои трудовые обязанности по должности первого выпускающего, дополнительные соглашения к трудовому договору от 19 ноября 2018 г. были заключены сторонами (Гончаровым А.А. и АО «Первый канал») 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 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 заключённым на неопределённый 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 статей 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

На данные обстоятельства, а именно на то, что Гончаров А.А. в письменной форме не менее чем за три календарных дня не был предупреждён работодателем о прекращении заключённого с ним 19 ноября 2018 г. трудового договора в связи с истечением 31 декабря 2018 г. срока его действия и после указанной даты продолжил исполнение трудовых обязанностей по занимаемой должности, в связи с чем полагал, что трудовой договор от 19 ноября 2018 г. считается заключённым на неопределённый срок, Гончаров А.А. указывал в исковом заявлении (л.д. 4, 5), в судебном заседании суда первой инстанции (протокол судебного заседания от 6 сентября 2021 г., л.д. 78), а также при рассмотрении его апелляционной жалобы судом апелляционной инстанции (апелляционная жалоба, л.д. 93–98; протокол судебного заседания от 12 января 2022 г., л.д. 117). Однако этим доводам Гончарова А.А. и приводимым в их обоснование обстоятельствам и доказательствам суды первой и апелляционной инстанций в нарушение норм статей 56, 67, 196 ГПК РФ (о доказательствах и доказывании, оценке доказательств) надлежащей правовой оценки не дали.

Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций неправильно применили нормы материального права, не дали полной и надлежащей правовой оценки характеру и условиям сложившихся между сторонами правоотношений, ввиду чего их вывод о наличии у ответчика оснований для прекращения трудового договора с Гончаровым А.А. по пункту 2 части 1

статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока трудового договора нельзя признать соответствующим закону.

Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Гончарова А.А. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379^{6} и частей 1–3 статьи 379^{7} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

При таких обстоятельствах решение Головинского районного суда г. Москвы от 6 сентября 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12 января 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 мая 2022 г. нельзя признать законными, они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов Гончарова А.А., что согласно статье 390^{14} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует разрешить возникший спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права, требованиями процессуального закона и установленными по делу обстоятельствами.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 390^{14}, 390^{15}, 390^{16} Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

решение Головинского районного суда г. Москвы от 6 сентября 2021 г., апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12 января 2022 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24 мая 2022 г. по делу № 2-3685/2021 Головинского районного суда г. Москвы отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции – Головинский районный суд г. Москвы

Председательствующий

Судьи