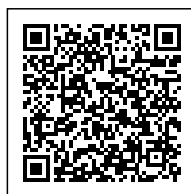




ВС РАЗЪЯСНИЛ, КОГДА НЕЛЬЗЯ УВОЛЬНЯТЬ РАБОТНИКА С ИСТЕКШИМ СРОЧНЫМ ДОГОВОРОМ

Posted on 23.10.2023



Верховный суд РФ защитил интересы работника, которого уволили в связи с истечением срока трудового договора. Истец просил признать увольнение незаконным, а договор заключенным на неопределенный срок, поскольку он несколько раз подписывал дополнительные соглашения о продлении контракта. Примечательно, что столичные суды, включая Мосгорсуд и Вторую кассацию, поддержали позицию работодателя. ВС отменил их решения и объяснил, почему такая практика является порочной.

Как следует из материалов дела, в ноябре 2018 года Андрей Гончаров трудоустроился в АО «Первый канал» выпускающим редактором, заключив срочный трудовой договор до 31 декабря. После окончания срока работодатель составлял дополнительные соглашения, продлевающие срок контракта: первое — до 31 декабря 2019 года и второе — до 31 декабря 2020 года. Об увольнении «в связи с истечением срока трудового договора» (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) телеканал уведомил сотрудника 9 декабря, а 30 декабря был подписан соответствующий приказ.

Гончаров обратился с иском в Головинский суд Москвы, считая увольнение по данному основанию незаконным. По мнению истца, договор перестал считаться срочным из-за продолжения его работы в той же должности после истечения срока действия (31 декабря 2018 года). Дополнительные соглашения, устанавливающие новые сроки, были подписаны позже, а значит, договор считается заключенным на неопределенный срок. Кроме того, истец заявлял, что перенос срока окончания договора с ним не согласовывался и его «фактически вынуждали ставить подпись в дополнительных соглашениях». Гончаров полагал, что «работодатель злоупотребляет правом и намеренно заключает с работниками срочные трудовые договоры с целью уклонения предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников». Истец просил признать увольнение незаконным, а договор заключенным на неопределенный срок. Он также решил взыскать с работодателя средний заработок за время вынужденного прогула с 1 января 2021 года по дату восстановления на работе, компенсацию за неиспользованный отпуск и моральный вред в размере 10 тыс. рублей. Ответчик не признал требования и настаивал на законности оснований для увольнения.

Суд первой инстанции отклонил иск, указав, что подписанные допсоглашения явно выражали согласие сторон со срочным характером договора, а датой его окончания следует считать 31 декабря 2020 года. При этом, как указал суд, АО «Первый канал» заранее подало уведомление о желании расторгнуть договор, чем выполнило обязательное условие для увольнения в связи с истечением срока контракта. Мосгорсуд и Второй кассационный суд согласились с такими выводами.

Истец не отчаялся и продолжил борьбу за свои трудовые права в ВС РФ, заручившись поддержкой Генпрокуратуры. Так, представитель ГП тоже просила отменить состоявшиеся судебные решения и направить дело на новое рассмотрение.

ВС указал, что суды первой и апелляционной инстанций не приняли во внимание нормативные предписания ч. 4 ст. 58 ТК РФ, согласно которым срочный договор считается заключенным на неопределенный срок, если ни одна из сторон не заявила о желании его расторгнуть, а сотрудник продолжил работать после истечения его действия. В частности, суды не учли, что срок действия договора с Гончаровым истекал 31 декабря 2018 года, после чего истец продолжил исполнять свои обязанности. Уже после этой даты договор должен был считаться заключенным на неопределенный срок, указал ВС. Изменение срока действия трудового договора в этом случае возможно только при его расторжении и заключении сторонами нового трудового договора с установлением срока его действия, отметила судебная коллегия.

При этом суды не дали должной оценки доводам Гончарова, что он не был предупрежден работодателем в письменной форме не менее чем за три календарных дня о прекращении договора в связи с истечением срока, поэтому полагал, что договор считается заключенным на неопределенный срок. Кассационный суд также не выявил и не устранил нарушения.

По этим основаниям ВС отменил решения и [направил](#) дело на пересмотр в суд первой инстанции. Слушания назначены в ноябре.

References

1 срок трудового договора

```
function footnote_expand_reference_container_252556_2() {
jQuery('#footnote_references_container_252556_2').show();
jQuery('#footnote_reference_container_collapse_button_252556_2').text('-'); } function
footnote_collapse_reference_container_252556_2() {
jQuery('#footnote_references_container_252556_2').hide();
jQuery('#footnote_reference_container_collapse_button_252556_2').text('+'); } function
footnote_expand_collapse_reference_container_252556_2() { if
(jQuery('#footnote_references_container_252556_2').is(':hidden')) {
footnote_expand_reference_container_252556_2(); } else {
footnote_collapse_reference_container_252556_2(); } } function
footnote_moveToReference_252556_2(p_str_TargetID) {
footnote_expand_reference_container_252556_2(); var L_obj_Target = jQuery('#' + p_str_TargetID); if
(L_obj_Target.length) { jQuery('html, body').delay( 0 ); jQuery('html, body').animate({ scrollTop:
L_obj_Target.offset().top - window.innerHeight * 0.2 }, 380); } } function
footnote_moveToAnchor_252556_2(p_str_TargetID) {
footnote_expand_reference_container_252556_2(); var L_obj_Target = jQuery('#' + p_str_TargetID); if
(L_obj_Target.length) { jQuery('html, body').delay( 0 ); jQuery('html, body').animate({ scrollTop:
L_obj_Target.offset().top - window.innerHeight * 0.2 }, 380); } }
```

Сообщение [ВС разъяснил, когда нельзя увольнять работника с истекшим срочным договором](#) появились сначала на [legal.report](#).

