

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

«Множественность» срочных трудовых договоров: позиция Верховного Суда РФ и тенденции современного российского правосудия

Научный руководитель – Абалдуев Владимир Александрович

Безбородкина Елизавета Аркадьевна

Студент (бакалавр)

Саратовская государственная юридическая академия, Саратов, Россия

E-mail: elizavetabezborodkina@yandex.ru

В числе условий, определяющих порядок применения трудовых договоров на определенный срок, следует иметь в виду позицию Пленума Верховного Суда РФ, приведенную в Постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - Постановление №2). При установлении судом факта множественности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств дела признать трудовой договор бессрочным (абзац 4 пункта 14) [/rus/event/request/105995/5/report/edit#_ftn1](#).

Невозможность принятия однозначно верных решений по данной категории дел, как отмечалось в литературе, обусловлена формальной неопределенностью понятий «множественность», «непродолжительность срока договора» и «обстоятельства дела» [/rus/event/request/105995/report/edit#_ftn2](#). Такой подход не соответствует и указаниям Рекомендациям Международной организации труда № 166 от 22.06.1982 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (п.3) [/rus/event/request/105995/report/edit#_ftn3](#), не гарантирует их единого понимания в правовой теории [/rus/event/request/105995/report/edit#_ftn4](#) и в практическом правосудии.

Однако в данном случае нас интересует не единство понимания «множественности» по этой категории дел, но то, что в российской судебной системе количество последовательных трудовых договоров само по себе не имеет значения для признания трудового договора бессрочным [/rus/event/request/105995/report/edit#_ftn5](#).

Материалы российского правосудия 2013-2019 годов свидетельствуют, что очевидная множественность 5-6-7 и более срочных трудовых договоров не приводит к восстановлению уволенных по истечении срока работников. Определяющим при любой множественности является не число трудовых договоров и их сроки, а соблюдение работодателями иных общих норм трудового права, регулирующих такие отношения (добровольность соглашения, документальное оформление срока договора, наличие спора о сроке в период работы).

При этом, полагаем, что добровольность такого соглашения, отвечающего интересам работодателя, и при приеме на работу, и в период действия договора в большинстве случаев весьма сомнительна, поскольку обсуждение с работодателем перспектив бессрочного трудового договора - это чаще всего невозможность получить работу и безусловное увольнение по истечении действующего срока.

В абсолютном большинстве судебных актов последних лет **множественность** при соблюдении указанных выше условий заключения срочного трудового договора **не стала юридическим основанием для признания договора бессрочным и защиты прав работников** [/rus/event/request/105995/report/edit#_ftn6](#). Это тенденция характерна для договоров, мотивированных основаниями части 1 и 2 статьи 59 Трудового кодекса РФ. В том и в другом случае суды допускают любую множественность, если соглашение на этот счет других замечаний не вызывает.

Материалы судов апелляционной инстанции содержат множество примеров, подтверждающих эту тенденцию. В их числе апелляционные определения: Московского областного суда от 20.08.2014 по делу № 33-18520/2014; Верховного суда Республики Башкортостан от 22.05.2014 по делу № 33-6162/2014; Самарского областного суда от 16 февраля 2016 г. по делу № 33-2051/2016; Санкт-Петербургского городского суда от 25 октября 2018 г. по делу № 33-20709/2018; Свердловского областного суда от 25 июля 2018 г. по делу № 33-12930/2018, от 3 сентября 2019 г. по делу № 33-14774/2019; Липецкого областного суда от 31 октября 2018 г. по делу № 33-3877/2018; Саратовского областного суда от 17 октября 2019 г. по делу № 33-8580/[rus/event/request/105995/report/edit#_ftn7](#). Есть примеры и более ранней аналогичной практики.

Во всех этих актах правосудия трудовые договоры, заключаемые с одним работником на разные сроки для выполнения одной работы (руководители, заместители руководителя, творческие работники, пенсионеры по старости и др.) признаны законными, поскольку иные условия для этого были соблюдены.

Анализ такого единообразного игнорирования судами многократности срочного трудового договора, в том числе, имея в виду неконкретизированность этого понятия в позиции Пленума ВС РФ, позволяет сделать вывод, что данное разъяснение не находит практического применения, создает излишние трудности и в таком исполнении, полагаем, не достигает целей своего существования.

При этом, считаем необходимым, сохранить ограничение многократных трудовых договоров в правовой системе России, установив более ясное и универсально понимание регулирования на этот счет в части 3 статьи 59 Трудового кодекса РФ. Именно законодательное решение данного вопроса обеспечивает защиту прав работников в трудовом праве зарубежных стран.

[/rus/event/request/105995/report/edit#_ftnref1](#) См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 2; 2007. № 3.

[/rus/event/request/105995/report/edit#_ftnref2](#) См.: Черняева А.Я. Мировой кризис и трудовые отношения // Трудовое право. 2009. № 12. С. 57; Абалдуев В.А. Изменение условий о сроке трудового договора: концептуальные проблемы и способы их решения // Журнал российского права. 2017. № 3. С. 128 - 129.

[/rus/event/request/105995/report/edit#_ftnref3](#) См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1991 - 1996.

[/rus/event/request/105995/report/edit#_ftnref4](#) См.: Куренной А.М. «Трудовой» мастер-класс от Александра Куренного // Трудовое право. 2011. № 4. С. 19; Сазонова Н.Г. Пять главных мифов о срочном трудовом договоре // Упрощенка. 2013. № 11. С. 86 - 91.

[/rus/event/request/105995/report/edit#_ftnref5](#) Такой вывод сделан в науке трудового права. См.: Лютов Н.Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 20 - 23.

[/rus/event/request/105995/report/edit#_ftnref6](#) Единичные решения в пользу работников мотивированы не столько и не только многократностью, но и иными нарушениями допущенными работодателем. См.: Апелляционные определения Саратовского областного суда от 23.06.2016 по делу № 33-4267/2016, от 25.05.2017 по делу № 33-3748/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

[/rus/event/request/105995/report/edit#_ftnref7](#) Материалы опубликованы в СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20 декабря 2020 года)