

**Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда
общей юрисдикции от 11 мая 2023 г. по делу N 8Г-9099/2023[88-
10676/2023]**

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в составе председательствующего Матушкиной Н.В, судей Курчевской С.В, Байбакова М.А, рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Кобицкой Натальи Борисовны к акционерному обществу "Нефтяная компания "Нефтиса" о признании срочного трудового договора трудовым договором, заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании денежных средств (номер дела, присвоенный судом первой инстанции 02-1793/2022)

по кассационной жалобе Кобицкой Натальи Борисовны на решение Хамовнического районного суда г. Москвы от 7 июля 2022 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 23 января 2023 года, Заслушав доклад судьи судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции Матушкиной Н.В, объяснения представителя Кобицкой Натальи Борисовны ФИО20, поддержавшего доводы жалобы, представителей акционерного общества "Нефтяная компания "Нефтиса" ФИО18, поддержавших доводы жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации ФИО19, полагавшей доводы жалобы обоснованными, судебные постановления подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Кобицкая Н.Б. обратилась в суд с иском к акционерному обществу "Нефтяная компания "Нефтиса", в котором просила признать срочный трудовой договор N 597 от 28.06.2021, заключенным на неопределенный срок, восстановить истца на работе в прежней должности, взыскать с ответчика в свою пользу средний заработок за время вынужденного прогула.

Исковые требования мотивированы тем, что в период с 03.06.2013 по 31.12.2019 она осуществляла трудовую деятельность в организации ответчика по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а в период с 01.01.2020 по 31.12.2021 - по срочным трудовым договорам. Так, 28.06.2021 между сторонами был заключен срочный трудовой договор N 597, по условиям которого истец был принят на работу в АО "Нефтяная компания "Нефтиса" на должность начальника Управления внутреннего контроля и аудита на срок с 01.06.2021 по 31.12.2021. Приказом от 24.12.2021 г. N 127-к, истец была уволена 31.12.2021 по п. 2 ч. 1 ст.

77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с истечением срока действия трудового договора. По мнению истца, увольнение является незаконным, поскольку у работодателя отсутствовали основания, предусмотренные ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, для заключения с ней срочного трудового договора. Также истец полагает, что ее трудовая функция не носила временный характер и на момент увольнения между сторонами сложились бессрочные трудовые отношения в связи с многократностью заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции.

Решением Хамовнического районного суда г. Москвы от 7 июля 2022 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 23 января 2023 года, в удовлетворении исковых требований Кобицкой Натальи Борисовны отказано.

В кассационной жалобе представитель Кобицкой Т.Б. - Улыбина Т.В. выражает несогласие с судебными постановлениями, считает, что они вынесены с нарушением норм материального и процессуального права. Указывает, что фактически характер работы истца в данные периоды являлся непрерывным, трудовая функция не изменялась, в каждую очередную дату издания приказа об увольнении происходило заключение нового трудового договора. Истица одним днем увольнялась с работы и этим же днем принималась на работу по новому срочному трудовому договору. Заключение данных договоров носило формальный характер, фактически истец продолжала работать на прежних условиях, при этом полагалась на заверения работодателя о том, что она продолжит работать в компании.

При этом перезаключение трудовых договоров с истцом являлось формальным, поскольку фактически за весь период работы трудовая книжка и иные документы истцу не выдавались вплоть до увольнения истца приказом от 24.12.2021. Данный факт мог быть подтвержден заключением почерковедческой экспертизы, однако в ее назначении суды необоснованно отказали, между тем, истец в ходе рассмотрения дела ссылалась на то, что подписи от имени истца в журнале учета трудовых книжек выполнены не истцом, а иным лицом. Полагает, что отказ судов в назначении почерковедческой экспертизы для установления того обстоятельства, что подписи от имени истца в журнале учета трудовых книжек выполнены не истцом, а другим лицом, фактически лишил истца возможности доказывания формального заключения срочного трудового договора.

Кроме того, выводы судов о том, что истцом пропущен предусмотренный ст.392 Трудового кодекса Российской Федерации срок на обращение в суд является ошибочным, поскольку она была уволена приказом от 24.12.2021, а обратилась в суд 24.01.2022.

На кассационную жалобу поступили возражения АО "нефтяная компания "Нефтиса", в которых они просят оставить судебные постановления без изменения.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, руководствуясь частью 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть дело в отсутствие неявившихся лиц.

Проверив материалы дела по правилам ст. 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов, кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Согласно ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу о том, что при рассмотрении настоящего дела судами первой и апелляционной инстанций были допущены нарушения норм материального права, и они выразились в следующем.

Как установлено судом и следует из материалов дела, 03.06.2021 Кобицкая Н.Б. была принята на работу в АО "Нефтяная компания "Нефтиса" на должность начальника Управления внутреннего контроля и аудита на основании бессрочного трудового договора от 03.06.2013 N 168.

Приказом N 117-к от 27.12.2019 Кобицкая Н.Б. была уволена с занимаемой должности 31.12.2019 по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию).

01.01.2020 Кобицкая Н.Б. была принята на работу в АО "Нефтяная компания "Нефтиса" на должность начальника управления внутреннего контроля и аудита на основании срочного трудового договора от 27.12.2019 N 516, срок действия - с 01.01.2020 по 31.12.2020.

Приказом N 111-к от 23.12.2020 Кобицкая Н.Б. была уволена с занимаемой должности 31.12.2020 по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока действия трудового договора).

01.01.2021 Кобицкая Н.Б. была принята на работу в АО "Нефтяная компания "Нефтиса" на должность начальника управления внутреннего

контроля и аудита на основании срочного трудового договора от 23.12.2020 N 573, срок действия - с 01.01.2021 по 30.06.2021.

Приказом N 46-к от 28.06.2021 Кобицкая Н.Б. была уволена с занимаемой должности с 30.06.2021 по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока действия трудового договора).

30.06.2021 Кобицкая Н.Б. на основании личного заявления была принята на работу в АО "Нефтяная компания "Нефтиса" на должность начальника управления внутреннего контроля и аудита на основании срочного трудового договора от 28.06.2021 N 597, срок действия - с 01.07.2021 по 31.12.2021.

24.12.2021 работодатель уведомил истца о предстоящем увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказом N 127-к от 24.12.2021 Кобицкая Н.Б. была уволена с занимаемой должности 31.12.2021 по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока действия трудового договора).

Судом также установлено, что на момент заключения оспариваемого трудового договора от 28.06.2021 N 597 истец, 24.03.1964 г.р, достигла пенсионного возраста и являлась получателем пенсии по старости (с 2019 г.).

Разрешая спор, суд первой инстанции руководствовался статьями 15, 59, 77, 392 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Отказывая в удовлетворении требований в части признания трудового договора от 28.06.2021 N 597, заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что стороны добровольно достигли соглашения о срочном характере трудовых отношений, поскольку факт подписания срочного трудового договора свидетельствует о волеизъявлении истца на исполнение трудовых обязанностей на оговоренных в указанном договоре условиях, в том числе в части срока, на который он заключался.

Кроме того, отказывая в удовлетворении исковых требований в части признания трудового договора от 28.06.2021 N 597, заключенным на неопределенный срок, суд первой инстанции указал на пропуск истцом при обращении в суд с настоящим иском установленного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока для такого обращения, поскольку Кобицкая Н.Б. узнала о нарушении своего права в момент заключения трудового договора, то есть 28.06.2021, однако с заявленными исковыми требованиями она обратилась в суд 24.01.2022, то есть по истечении трехмесячного срока, установленного ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

С указанными выводами суда первой инстанции согласился суд апелляционной инстанции.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу, что решение суда и апелляционное определение нельзя признать законными, поскольку они основаны на неправильном применении норм материального и процессуального права. При вынесении судебных постановлений судами не было учтено следующее.

В силу статьи 195 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации решение суда должно быть законным и обоснованным.

Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 г. N 23 "О судебном решении" решение является законным в том случае, когда оно принято при точном соблюдении норм процессуального права и в полном соответствии с нормами материального права, которые подлежат применению к данному правоотношению, или основано на применении в необходимых случаях аналогии закона или аналогии права (часть 1 статьи 1, часть 3 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Решение является обоснованным тогда, когда имеющие значение для дела факты подтверждены исследованными судом доказательствами удовлетворяющими требованиям закона об их относимости и допустимости или обстоятельствами, не нуждающимися в доказывании (статьи 55, 59 - 61, 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), а также тогда, когда оно содержит исчерпывающие выводы суда, вытекающие из установленных фактов.

Аналогичные требования закон предъявляет ко всем судебным актам, принимаемым судами общей юрисдикции, в том числе, судом апелляционной инстанции.

Указанные требования процессуального закона судами первой и апелляционной инстанции не выполнены.

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.

Требования к содержанию трудового договора определены статьей 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 четвертый 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 неопределенный срок, так и на определенный 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее 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 учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

В части 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплен перечень случаев, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон.

В соответствии с частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться, в том числе, с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

В определении Конституционного Суда Российской Федерации 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" изложена правовая позиция, согласно которой 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.

По смыслу положений статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации Конституции Российской Федерации 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).

Нормативное положение абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, допускающее заключение с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора при отсутствии объективных причин, требующих установления трудовых отношений на определенный срок, не ограничивает свободу труда, право работника свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, закрепленные статьей 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации. Предусматривая, что срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту может заключаться по соглашению сторон, оно предоставляет сторонам трудового договора свободу выбора в определении его вида: по взаимной договоренности договор может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок.

Поскольку срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон, т.е. на основе добровольного согласия работника и работодателя, в случае, когда согласие на заключение договора было дано работником вынужденно, он вправе оспорить правомерность заключения с ним срочного трудового договора в суд общей юрисдикции. Если судом на основе исследования и оценки всех фактических обстоятельств дела будет установлено, что согласие работника на заключение такого договора не является добровольным, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Кроме того, 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 учетом обстоятельств конкретного дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (пункты 13 и 14 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 в редакции Постановления от 28 декабря 2006 года N 63). Рассматривающий такой трудовой спор суд общей юрисдикции должен проверить также соблюдение работодателем установленного частью шестой статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации запрета на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (определение Конституционного Суда Российской Федерации от 15.05.2007 N 378-О-П).

В обоснование своих исковых требований истица приводила изложенную выше правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации и ссылалась то, что истец и ответчик фактически непрерывно состояли в трудовых отношениях в течение длительного времени - с 3 июня 2013 года по 31 декабря 2021 года. После наступления у истца пенсионного возраста работодатель переоформил бессрочный трудовой договор от 03.06.2013 на срочный трудовой договор от 27.12.2019 на срок с 01.01.2020 по 31.12.2020, который впоследствии перезаключался несколько раз: с 01.01.2021 по 30.06.2021 и с 01.07.2021 по 31.12.2021. В течение всего периода работы истица полагала, что работает по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок.

Между тем, как указано выше, 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.

Истица ссылалась на то, что она не являлась вновь поступающим на работу пенсионером по возрасту, о чем указано в абзаце седьмом части 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Истица также указывала, что переоформление договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор предусмотрено в компании в отношении всех работников, достигших пенсионного возраста. По утверждению Генерального директора АО Нефтяная компания "Нефтиса" Зарубина А.Л. и начальника управления персоналом Ивановой Т.А. такое переоформление не влечет никаких негативных последствий для работника, ни в части оплаты труда, начисления премий, возложенных полномочий и т.д. Подтверждением непрерывности продолжения отношений было предложение со стороны ответчика одновременно 27.12.2019 подписать заявление об увольнении от 25.12.2019 (подписывалось задним числом), заявление о приеме на работу от 27.12.2019, приказ об увольнении от 27.12.2019, приказ о приеме на работу от 27.12.2019, трудовой договор от 27.12.2019.

Эти обстоятельства не были исследованы судом, суды не дали оценку тому, что фактически трудовые отношения носили непрерывный характер.

Более того, приказы о приеме на работу по новому очередному срочному договору выносились работодателем еще до истечения предыдущего срочного трудового договора. Таким образом, работник однозначно понимал, что прекращение очередного срочного договора является формальным, фактически отношения будут продолжены на новый срок.

Кроме того, в соответствии с частью 4 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 заключенным на неопределенный срок.

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 продолжают 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 предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Приведенные нормативные положения об условиях прекращения трудового договора, заключенного на определенный срок по соглашению сторон, а также об обстоятельствах, при которых условие о срочном характере трудовых отношений утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок судами первой и апелляционной инстанций к спорным правоотношениям применены неправильно.

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 заключенным на неопределенный срок с момента его заключения.

Как указано выше в подтверждение непрерывности продолжения отношений было предложено со стороны ответчика одновременно 27.12.2019 подписать заявление об увольнении от 25.12.2019, заявление о приеме на работу от 27.12.2019, приказ об увольнении от 27.12.2019, приказ о приеме на работу от 27.12.2019, трудовой договор от 27.12.2019.

Таким образом, заключение первого срочного трудового договора от 27.12.2019 (л.д.27) состоялось еще до прекращения трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Так, на основании приказа от 27.12.2019 истица была уволена 31.12.2019 (л.д.49), до этого между сторонами действовал трудовой договор от 03.06.2013, заключенный на неопределенный срок. Затем сразу без какого-либо перерыва истица

продолжила трудовые отношения в той же должности на том же рабочем месте.

Первый срочный трудовой договор от 27.12.2019 был заключен на срок с 01.01.2020 по 31.12.2020 (л.д. 27-31). 23.12.2020 Кобицкой Н.Б. было вручено уведомление об истечении срока действия трудового договора и увольнении.

Однако еще до истечения первого срочного трудового договора с истицей был заключен второй срочный трудовой договор от 23.12.2020 на срок с 01.01.2021 по 30.06.2021 (л.д. 33-38).

Следовательно, в соответствии с положениями части 4 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, стороны к моменту окончания срока действия трудового договора фактически не выразили намерения прекратить трудовые отношения, поскольку к этому моменту уже заключили новый трудовой договор, и работник продолжил работу после истечения срока действия трудового договора от 27.12.2019.

23.06.2021 Кобицкой Н.Б. было вручено уведомление об истечении срока действия трудового договора и увольнении.

Однако через пять дней еще до истечения второго срочного трудового договора с истицей был заключен третий срочный трудовой договор от 28.06.2021 на срок с 01.07.2021 по 31.12.2021 (л.д. 39-44).

Таким образом, вновь в соответствии с положениями части 4 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, стороны к моменту окончания срока действия трудового договора не выразили намерения прекратить трудовые отношения, поскольку к этому моменту уже заключили новый трудовой договор, и работник продолжил работу после истечения срока действия трудового договора, следовательно, такой трудовой договор должен также считаться заключенным на неопределенный срок с момента его заключения.

Приказом N 127-к от 24.12.2021 Кобицкая Н.Б. была уволена с занимаемой должности 31.12.2021 по п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока действия трудового договора). В приказе имеется запись Кобицкой Н.Б. о том, что она отказывается подписывать данный приказ, т.к. считала действующим трудовой договор, заключенный на неопределенный срок от 03.06.2013.

Необходимо учитывать, что Кобицкая Н.Б. как работник является более слабой стороной в трудовых правоотношениях. Последовательные действия работодателя, перезаключавшего несколько раз трудовые договоры до истечения срока действия предыдущего трудового договора, фактически создавали у истицы представление о непрерывности трудовых отношений между истцом и ответчиком. Учитывая, что достижение пенсионного возраста само по себе не является основанием как для увольнения, так и для заключения срочного трудового договора, то суду необходимо было проверить доводы истицы о фактически вынужденном

заключении срочного трудового договора в связи с наступлением пенсионного возраста и формальном характере перезаключения срочных трудовых договоров.

Более того, как указывала истица в исковом заявлении, процедура расторжения каждого из трудовых договоров не была соблюдена работодателем. Истица утверждала, что при расторжении всех договоров, за исключением последнего, истцу не выдавалась трудовая книжка.

В соответствии со ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Истица утверждала, что в книге выдачи трудовых книжек проставлена не ее подпись и просила суд назначить судебную почерковедческую экспертизу, в чем ей было судом отказано, тем самым ограничено право истицы на представление доказательств.

Кроме того, как указано выше, в соответствии с абзацем четвертым части 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Однако во всех трех срочных трудовых договорах не были указаны обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель не указывал на пенсионный статус истца.

Кроме того, судом не исследовалось и не устанавливалось юридически значимое обстоятельство, является ли истица получателем пенсии, была ли ей назначена пенсия.

При таких обстоятельствах решение суда и апелляционное определение нельзя признать законными, что в соответствии со статьей 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

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

Руководствуясь статьями 379.6, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции определила:

решение Хамовнического районного суда г. Москвы от 7 июля 2022 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 23 января 2023 года отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Хамовнический районный суд г. Москвы.

Председательствующий
Судьи