

**Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда
общей юрисдикции от 26 ноября 2024 г. по делу N 8Г-22781/2024[88-
23577/2024]**

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего Фроловой Т.В, судей Кожевниковой Л.П, Раужина Е.Н. с участием прокурора пятого отдела (апелляционно-кассационного) (с дислокацией в г. Кемерово) апелляционно-кассационного управления Главного гражданско-судебного управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Афонаина А.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 24RS0056-01-2023-007398-57 (2-1742/2024) по иску Кутузовой Марии Евгеньевны к Муниципальному образованию г. Красноярск в лице Администрации г. Красноярска о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка, компенсации морального вреда, по кассационной жалобе представителя Кутузовой Марии Евгеньевны - Кутузова Ростислава Александровича, действующего на основании доверенности, на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 2 сентября 2024 г.

Заслушав доклад судьи Восьмого кассационного суда общей юрисдикции Кожевниковой Л.П, объяснения представителя Кутузовой М.Е. - Кутузова Р.А, действующего на основании доверенности, поддержавшего доводы кассационной жалобы, представителя Администрации г. Красноярска - Харисовой М.Х, возражавшей удовлетворению кассационной жалобы, принимавших участие в судебном заседании посредством видеоконференц-связи, прокурора Афонаина А.В, возражавшего удовлетворению жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции,

УСТАНОВИЛА:

Кутузова М.Е. обратилась в суд с иском к Муниципальному образованию г. Красноярск в лице Администрации г. Красноярска о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка, компенсации морального вреда.

В обосновании требований указано, что 23 марта 2018 г. между сторонами был заключен срочный трудовой договор, в соответствии с которым она была принята на работу в департамент Главы города на должность главного специалиста отдела подготовки мероприятий.

Договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника С.Н.Г. и подлежал прекращению с выходом последней на работу.

В период с 17 мая 2023 г. по 3 октября 2023 г. истец находилась в отпуске по беременности и родам.

3 октября 2023 г. работодатель уведомил ее по телефону о том, что трудовой договор с ней расторгнут в связи с выходом на работу основного работника. 27 октября 2023 г. она получила трудовую книжку, в том числе приказ от 27 сентября 2023 г. о прекращении (расторжении) трудового договора.

Вместе с тем, по истечении пяти лет с момента заключения срочного договора, то есть после 23 марта 2023 г. работодатель не уволил ее в связи с прекращением максимального срока срочного трудового договора, она продолжила работать до ухода в отпуск по беременности и родам, обоснованно полагая, что ее трудовые отношения стали носить бессрочный характер. В течение всего времени работы она выполняла работу в одной и той же должности, на одном рабочем месте, содержание ее трудовой функции не изменялось. Прекращение трудового договора и ее увольнение считает незаконными.

Просила суд с учетом уточненных исковых требований признать трудовой договор от 23 марта 2018 г. № заключенным на неопределенный срок, признать незаконным увольнение на основании приказа от 27 сентября 2023 г. №, восстановить на работе в Администрации г. Красноярск в должности главного специалиста отдела подготовки мероприятий департамента Главы города, признать недействительной запись в трудовой книжке об увольнении под номером 20 от 3 октября 2023 г, взыскать с муниципального образования г. Красноярск в ее пользу средний заработок за время вынужденного прогула с 3 октября 2023 г. по день восстановления на работе, компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

Решением Центрального районного суда г. Красноярск от 30 мая 2024 г. исковые требования удовлетворены частично. Суд признал срочный трудовой договор от 23 марта 2018 г. №, заключенный между Кутузовой М.Е. и муниципальным образованием г. Красноярск, заключенным на неопределенный срок, признал незаконным увольнение Кутузовой М.Е. на основании приказа от 27 сентября 2023 г. №, восстановил Кутузову М.Е. на работе в Администрации г. Красноярск в должности главного специалиста отдела подготовки мероприятий департамента Главы города Администрации г. Красноярск с 3 октября 2023 г, возложил на муниципальное образование г. Красноярск обязанность внести в трудовую книжку Кутузовой М.Е. запись о признании недействительной записи об увольнении на основании приказа от 27 сентября 2023 г. № взыскал с муниципального образования г. Красноярск в пользу Кутузовой М.Е. оплату за время вынужденного прогула в размере 1 180 800 руб, компенсацию морального вреда в размере 10 000 руб.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 2 сентября 2024 г. решение Центрального районного суда г. Красноярск от 30 мая 2024 г. отменено с принятием по делу нового решения, которым в удовлетворении исковых требований Кутузовой М.Е. отказано.

Представитель Кутузовой М.Е. - Кутузов Р.А. обратился в Восьмой кассационный суд общей юрисдикции с кассационной жалобой, в которой поставил вопрос об отмене апелляционного определения судебной коллегии

по гражданским делам Красноярского краевого суда от 2 сентября 2024 г, как незаконного, принятого с нарушением норм материального права.

Относительно доводов кассационной жалобы администрацией г. Красноярска представлены письменные возражения.

Заслушав представителя истца, представителя ответчика, прокурора, проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, возражений на кассационную жалобу, судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции не усматривает оснований для удовлетворения жалобы.

В силу положений 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.

Статья 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусматривает, что кассационный суд общей юрисдикции проверяет законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, устанавливая правильность применения и толкования норм материального права и норм процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления, в пределах доводов, содержащихся в кассационных жалобе, представлении, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции рассмотрела дело в пределах доводов кассационной жалобы истца.

Судом установлено и следует из материалов дела, что С.Н.Г. на основании приказа управления кадровой политики и организационной работы Администрации г.Красноярска от 18 июня 2008 г. № работала в департаменте Главы города Администрации г. Красноярска, с 19 марта 2012 г. она в соответствии с приказом от 19 марта 2012 г. № замещала должность муниципальной службы главного специалиста отдела подготовки мероприятий департамента Главы города Администрации г. Красноярска.

Приказом от 5 марта 2018 г. № на основании личного заявления и листка временной нетрудоспособности С.Н.Г. был предоставлен отпуск по беременности и родам с 5 марта 2018 г. по 22 июля 2018 г.

Приказом от 7 июня 2018 г. № отпуск по беременности и родам С.Н.Г. был продлен с 23 июля 2018 г. по 7 августа 2018 г.

Приказом от 7 августа 2018 г. № ей был предоставлен отпуск по уходу за ребенком с 8 августа 2018 г. по 11 мая 2021 г.

Приказом от 12 апреля 2021 г. № С.Н.Г. был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 календарный день 12 мая 2021 г. (по желанию женщины по окончании отпуска по уходу за ребенком на основании личного заявления).

Приказом от 13 апреля 2021г. № С.Н.Г. был предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания в соответствии с ч.6 ст.21 Федерального закона от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" с 13 мая 2021 г. по 12 мая 2022 г.

Приказом от 6 апреля 2022 г. № С.Н.Г. был предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания в соответствии с ч.6 ст.21 Федерального закона от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" с 13 мая 2022 г. по 12 мая 2023 г.

Приказом от 10 марта 2023 г. № с учетом приказа от 21 июня 2023 г. № о внесении изменений в приказ от 10 марта 2023г, С.Н.Г. был предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания в соответствии с ч.6 ст.21 Федерального закона от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" с 15 мая 2023 г. по 3 октября 2023 г.

Из приказа от 15 сентября 2023 г. № следует, что в связи с окончанием отпуска без сохранения заработной платы днем выхода на работу С.Н.Г. указан 4 октября 2023 г.

Также из материалов дела следует, что Кутузова М.Е. на основании срочного трудового договора от 23 марта 2018 г. № и приказа от 23 марта 2018 г. № была принята с 23 марта 2018 г. временно на работу в департамент Главы города Администрации г.Красноярска для замещения должности муниципальной службы главного специалиста отдела подготовки мероприятий на время исполнения обязанностей отсутствующего работника С.Н.Г, за которой в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы (п.1.3 срочного трудового договора). Пунктом 1.4 трудового договора определена дата начала работы - 23 марта 2018 г.

Согласно п.1.5 трудового договора, настоящий срочный трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника С.Н.Г, прекращается с выходом С.Н.Г. на работу.

В соответствии с приказом от 17 мая 2023 г. № Кутузовой М.Е. был предоставлен отпуск по беременности и родам с 17 мая 2023 г. по 3 октября 2023 г.

Приказом от 27 сентября 2023 г. № прекращено действие трудового договора от 23 марта 2018 г. №, Кутузова М.Е. была уволена 3 октября 2023 г. с должности муниципальной службы главного специалиста отдела подготовки мероприятий департамента Главы города Администрации г.Красноярска в связи с истечением срока трудового договора (п.2 ч. 1 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации -далее ТК РФ).

Кутузова М.Е, считая увольнение незаконным, а срочный трудовой договор заключенным на неопределенный срок, обратилась в суд с указанным иском. Суд первой инстанции, разрешая спор, руководствуясь ч. 1 и ч.4 ст.58, ч.2 ст.59 ТК РФ, пришел к выводу об удовлетворении заявленных требований.

При этом суд исходил из того, что срок действия трудового договора, заключенного 23 марта 2018 г. с Кутузовой М.Е. истек 23 марта 2023 г. В

период с 13 марта 2023 г. по 24 марта 2023 г. Кутузова М.Е, в соответствии с приказом от 27 февраля 2023г. №, находилась в отпуске, после его окончания в первый рабочий день 27 марта 2023 г, т.е. после окончания срочного трудового договора, вышла на работу и продолжила исполнение трудовых обязанностей.

Суд первой инстанции пришел к выводу о том, что поскольку стороны срочного трудового договора не потребовали его расторжения, при этом Кутузова М.Е. продолжила исполнять свои трудовые обязанности по своей должности, в письменной форме не менее чем за три календарных дня она не была предупреждена работодателем о прекращении заключенного с ней трудового договора в связи с истечением 23 марта 2023 г. срока его действия, то отпуск по беременности и родам был предоставлен Кутузовой М.Е. с 17 мая 2023 г. в период, когда трудовой договор между сторонами уже считался заключенным на неопределенный срок.

При таких обстоятельствах суд признал трудовой договор от 23 марта 2018г. № заключенным на неопределенный срок, признал незаконным увольнение истца с должности главного специалиста отдела подготовки мероприятий департамента Главы города Администрации г.Красноярска, восстановил истца на работе, возложил на ответчика обязанность внести в трудовую книжку истца запись о признании недействительной записи об увольнении на основании приказа от 27 сентября 2023 г. №, взыскал в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда.

Суд апелляционной инстанции с выводами суда первой инстанции не согласился, указав, что из положений ТК РФ и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что по общему правилу срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает в ст. 59 перечень конкретных случаев, когда допускается заключение срочного трудового договора в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения. К таким случаям, в частности, относится заключение срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

При этом работнику, выразившему согласие на заключение трудового договора на определенный срок, известно о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода. 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.

Материалами дела подтверждено, что срочный трудовой договор от 23 марта 2018 г. был заключен с Кутузовой М.Е. на основании ее личного заявления, в котором она указала, что просит принять ее на службу для замещения должности муниципальной службы главного специалиста отдела подготовки мероприятий департамента Главы города Администрации г.Красноярска на период отсутствия основного работника С.Н.Г.; срочный трудовой договор был подписан ею без каких-либо замечаний и возражений, в том числе и в части срока его действия. Следовательно, она знала о срочном характере работы и об условиях ее окончания и была согласна с данными условиями.

Доказательств, свидетельствующих о понуждении истицы со стороны ответчика к заключению указанного срочного трудового договора, в материалы дела не представлено.

Суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что срочный трудовой договор был заключен с Кутузовой М.Е. на основе ее добровольного согласия, ей было известно, что условием окончания договора является выход на работу основного работника С.Н.Г.

Поскольку в заключенном трудовом договоре прямо указан срок его действия - временно, на период отсутствия основного сотрудника (п.1.3 трудового договора, т.1 л.д.146-150), суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что его нельзя признать заключенным на неопределенный срок, поскольку обоснованность заключения этого трудового договора следует из наличия указанного в ч.1 ст.59 ТК РФ основания - на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

Суд апелляционной инстанции отметил, что в силу ст.256 ТК РФ право работника, пребывающего в отпуске по уходу за ребенком, выйти на работу, является безусловным и не поставлено в зависимость от воли работодателя либо работника принятого на работу на его место на основании срочного трудового договора, поскольку является одной из форм реализации работником права использовать отпуска по уходу за ребенком как полностью, так и по частям.

Кроме того, согласно ч.6 ст.21 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", муниципальному служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя (работодателя) может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года.

Как следует из материалов дела основной работник С.Н.Г. находилась в отпуске по беременности и родам с 5 марта 2018 г. по 22 июля 2018 г. в соответствии со ст.255 ТК РФ, который был продлен с 23 июля 2018 г. по 7 августа 2018 г, затем ей на основании ст.256 ТК РФ был предоставлен отпуск

по уходу за ребенком с 8 августа 2018 г. по 11 мая 2021 г.; затем, в силу ст.260 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 календарный день - 12 мая 2021 г. После этого Сойновой Н.Г. были предоставлены отпуска без сохранения денежного содержания в соответствии с ч.6 ст.21 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" с 13 мая 2021 г. по 12 мая 2022 г.; с 13 мая 2022 г. по 12 мая 2023 г, с 15 мая 2023 г. по 3 октября 2023 г.

Днем выхода на работу С.Н.Г. в соответствии с приказом от 15 сентября 2023 г. N указан 4 октября 2023 г.

По общему правилу срочный трудовой договор может быть заключен на определенный срок не более 5 лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

То обстоятельство, что Кутузова М.Е. исполняла обязанности отсутствующего работника более 5 лет, то есть после 23 марта 2023 г, по мнению суда апелляционной инстанции, не является основанием для признания трудового договора заключенного на неопределенный срок, т.к. срок выполнения истицей трудовых обязанностей на время отсутствия основного работника определен не был, поскольку он был связан с конкретным событием - выходом на работу основного работника, за которым сохраняется место работы. При этом, на время предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения денежного содержания за муниципальным служащим С.Н.Г. сохранялось место работы.

Суд первой инстанции, разрешая настоящий спор, данные обстоятельства во внимание не принял, что привело к вынесению незаконного решения.

Кроме того, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что суд первой инстанции неправильно применил при разрешении настоящего спора положения ч.4 ст.58 ТК РФ, согласно которым, 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.

В заявлении от 14 сентября 2023 г. С.Н.Г. уведомила работодателя о выходе на работу с 4 октября 2023 г, на основании заявления работодателем был издан приказ от 15 сентября 2023 г. N, в котором указано считать днем выхода С.Н.Г. на работу - 4 октября 2023 г.

Работодатель, установив дату выхода на работу основного работника С.Н.Г. 4 октября 2023 г, правомерно, в соответствии с ч.1 ст.79 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан до фактического выхода работника произвести увольнение сотрудника, работающего на основании срочного трудового договора, расторг срочный трудовой договор, заключенный с Кутузовой М.Е, 3 октября 2023 г. по п.2 ч, 1 ст.77 ТК РФ.

При указанных обстоятельствах у суда первой инстанции не имелось оснований для признания срочного трудового договора от 23 марта 2018 г.

заключенным на неопределенный срок, признания незаконным увольнения Кутузовой М.Е, признания недействительной записи об увольнении на основании приказа от 27 сентября 2023г, восстановления ее на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции считает, что судом апелляционной инстанции нормы материального права применены правильно.

Согласно ч.2 ст.3 Федерального закона от 2 марта 2007 г. N25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным законом.

Частью 7 ст. 11 ТК РФ предусмотрено, что на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной службе и муниципальной службе.

Согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения 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 ТК РФ, иными федеральными законами (абз.2 ч.1 ст.21 ТК РФ).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абз.2 ч.2 ст.22 ТК РФ).

Согласно ч.1 ст.56 ТК РФ трудовой договор - это 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, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Одним из обязательных условий, подлежащих включению в трудовой договор, является 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 (абзац 3 ч.2 ст.57 ТК РФ).

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 (ч.1 ст.58 ТК РФ).

Положениями ст.58 ТК РФ установлено, что трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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 первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ч.3 ст.58 ТК РФ).

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 (ч.4 ст.58 ТК РФ).

Согласно ч.1 ст.59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

Пунктом 2 ч, 1 ст.77 ТК РФ предусмотрено, что истечение срока трудового договора (ст.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.

В силу ч.1 ст.79 ТК РФ 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.

В и. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК РФ). В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), то есть если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Из приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что по общему правилу срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Суд апелляционной инстанции правильно учел, что в ст. 59 ТК РФ приведен перечень конкретных случаев, когда допускается заключение срочного трудового договора в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения. К таким случаям, в частности, относится заключение срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

При этом работнику, выразившему согласие на заключение трудового договора на определенный срок, известно о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода. 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.

Установив, что истец была принята на время исполнения обязанностей временного отсутствующего работника, суд апелляционной инстанции пришел к правильному выводу о том, что заключенный с истцом трудовой договор подлежал расторжению в случае выхода на работу указанного работника (на время отсутствия которого истец была принята на работу).

Судом апелляционной инстанции правильно учтено, что возможность прекращения срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (ч. 3 ст. 79 ТК

РФ), в том числе по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 77 данного Кодекса, обусловлена необходимостью защиты прав и законных интересов временно отсутствующего работника.

Доводы кассатора о том, что Кутузова М.Е. исполняла обязанности отсутствующего работника более 5 лет, поэтому в соответствии с положениями ст.58 ТК РФ заключенный с нею срочный трудовой договор должен быть признан бессрочным, были предметом правовой оценки суда апелляционной инстанции, который правильно исходил из того, что сторонами трудового договора было предусмотрено исполнение истцом трудовых обязанностей именно на время отсутствия основного работника, то есть, срок окончания договора был связан с конкретным событием - выходом на работу основного работника, за которым сохраняется место работы в соответствии с трудовым законодательством. Суд апелляционной инстанции установил, что на время предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения денежного содержания за муниципальным служащим С.Н.Г. сохранялось место работы.

Не могут повлечь удовлетворение кассационной жалобы и ссылки кассатора на положения ст.58 ТК РФ, предусматривающей, что срочный трудовой договор может быть заключен на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Из содержания положений приведенной нормы следует, что в ней имеется оговорка о том, что если иной срок не установлен настоящим Кодексом, тогда как ТК РФ предусматривает иной срок в случае заключение трудового договора до наступления конкретного события - на время отсутствия основного работника, за которым сохраняется место работы.

Доводы кассационной жалобы по существу повторяют позицию заявителя при рассмотрении дела судебными инстанциями и в целом сводятся к несогласию заявителя с выводами суда апелляционной инстанции, основанными на оценке представленных по делу доказательств, что само по себе не свидетельствует о нарушении судом апелляционной инстанции норм материального или процессуального права и не может служить основанием для отмены обжалуемого судебного постановления. Судом апелляционной инстанции нормы материального права применены верно.

Часть 3 ст.390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предусматривает, что кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими и определять, какое судебное постановление должно быть принято при новом рассмотрении дела. Дополнительные доказательства судом кассационной инстанции не принимаются.

В связи с изложенным судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу о том, что оснований для отмены обжалуемого судебного акта по доводам кассационной жалобы истца не имеется.

Руководствуясь ст.ст. 379.7, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 2 сентября 2024 г. оставить без изменения, кассационную жалобу представителя Кутузовой Марии Евгеньевны- Кутузова Ростислава Александровича - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи

Мотивированное определение изготовлено 3 декабря 2024 г.