

Коллегия адвокатов «Регионсервис» — признанный межрегиональный лидер в вопросах правовой защиты бизнеса.

www.regionservice.com

LEGAL ALERT¹

30.04.2025

О правомерности заключения срочного трудового договора

Верховный Суд РФ напомнил о ситуациях, когда работодатель не вправе заключать с работником срочный трудовой договор².

ФАБУЛА ДЕЛА

Работник оспаривал в судебном порядке свое увольнение в связи с истечением срока трудового договора, требовал признания этого договора заключенным на неопределенный срок и восстановления на работе, ссылаясь на ежегодное на протяжении нескольких лет заключение с работодателем подобных срочных трудовых договоров.

Суд первой инстанции искивые требования удовлетворил, отметил, что работодатель осуществляет свою деятельность на постоянной основе, имеет долгосрочные контракты, финансово устойчив, не принимал работника для выполнения определенной обусловленной договорными правоотношениями с третьими лицами работы.

Суд апелляционной инстанции с данными выводами согласился.

Суд кассационной инстанции акты судов нижестоящих инстанций отменил с направлением дела на новое рассмотрение, мотивируя свое решение двухлетним перерывом в трудовой деятельности работника у указанного работодателя, временное расширение производства работодателя в форме выполнения государственного оборонного заказа.

ПОЗИЦИЯ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ

¹ Материал подготовлен исключительно в информационных целях и не является юридической консультацией или заключением.

² Пункт 9 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2025), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 25.04.2025.

- Многократность заключения (продлонгации) срочных трудовых договоров для выполнения одной и той же трудовой функции позволяет признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок;
- Ограниченный срок гражданско-правовых обязательств работодателя перед контрагентами не порождает необходимости в срочном характере трудовых правоотношений работника с работодателем;
- Расширение объема производства, как основание для заключения срочного трудового договора, должно носить объективный характер и исключать возможность продолжения трудовых отношений по окончании проведения такого расширения.

ВЫВОДЫ

- Объективность причин заключения (продления) срочного трудового договора должна оцениваться через призму недопустимости произвольного прекращения работодателем трудовых отношений с работником, как гарантии конституционного права на труд;
- На работника не может быть возложен риск работодателя, от его предпринимательской деятельности;
- Критерием для квалификации срочного или постоянного характера трудовых отношений, является непрерывность осуществления работником своей трудовой функции;
- Подтвержден запрет на заключение срочных трудовых договоров вопреки законным интересам работника как экономически более слабой стороны трудовых отношений.

КЛЮЧЕВЫЕ КОНТАКТЫ



[Александр Тодоров](#)

Советник

a.todorov@regionsservice.com

Тел.: + 7 (3842) 34-90-08



[Сергей Зайков](#)

Младший юрист

s.zaykov@regionsservice.com

Тел.: + 7 (3842) 34-90-08

