**Несвоевременное расторжение срочного трудового договора стоило работодателю более миллиона рублей**

С работницей был заключен срочный трудовой договор для выполнения работником заведомо определённой работы (на период строительства автомобильной дороги по договору подряда между работодателем и его контрагентом). В трудовом договоре указано, что наряду с основаниями, предусмотренными ТК РФ, основаниями прекращения договора с работником являются: истечение 30 дней с момента расторжения договора подряда или истечение 30 дней с момента окончания выполнения работ по договору подряда.

Работы по договору подряда были выполнены в ноябре 2019 года, подписан соответствующий акт, но трудовой договор с работницей в связи с истечением срока был расторгнут только в апреле 2020 года.

Гражданка обратилась в суд с требованиями признать приказ об увольнении незаконным, восстановить ее на работе, взыскать зарплату за время вынужденного прогула.

Суд первой инстанции требования удовлетворил, при этом исходил из того, что в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Поскольку по условиям трудового договора срок его действия истекал через 30 дней после подписания в 2019 г. работодателем и его контрагентом акта завершения работ, и в этот срок работодатель не потребовал расторжения трудового договора, суд пришел к выводу о том, что условие трудового договора о его срочном характере утратило силу, в связи с чем признал увольнение сотрудницы по [п. 2 части первой ст. 77 Трудового кодекса](https://base.garant.ru/12125268/06f5cbc2c7200d022e7e6140a05065d6/#block_77) незаконным. Также суд взыскал с работодателя зарплату за время вынужденного прогула (более 1 200 000 руб.).

Апелляционный суд не согласился с судом первой инстанции, посчитал что судом не была принята во внимание специфика осуществляемой работодателем деятельности – проведение строительных работ, предполагающее поэтапное производство работ и необходимость занятости определенного количества работников при строительстве конкретного объекта, в связи с этим завершение работ по проекту могло послужить для работодателя лишь основанием к началу процедуры увольнения сотрудников.

Также апелляционный суд указал, что работница была привлечена для устранения недостатков работы по проекту, такое привлечение к работе не может служить основанием для переквалификации в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Кроме того, суд апелляционной инстанции полагал, что признание бессрочным трудового договора, заключённого для выполнения заведомо определённой работы, противоречит нормам трудового права и в случае принятия судом решения о восстановлении истца на работе, которая уже завершена и возобновлена быть не может, решение суда первой инстанции не будет исполнимым.

Кассационный суд согласился с такими выводами, а вот Верховный Суд – нет.

Верховный Суд напомнил, что одним из случаев заключения трудового договора на определённый срок в связи с характером предстоящей работы и условий её выполнения является заключение трудового договора с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы, если её завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой [ст. 59 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/cfd6802f4ab1cd4e025322c20eb55836/#block_59)). В этом случае в трудовом договоре с работником должно быть в обязательном порядке указано, что договор заключён на время выполнения именно этой конкретной работы, окончание (завершение) которой будет являться основанием для расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия. Поскольку завершение такой работы является обстоятельством, наступление которого обусловливает окончание действия трудового договора, то в трудовом договоре также в обязательном порядке должно быть определено, с наступлением какого события связано окончание этой работы ([Определение Верховного Суда РФ от 18 июля 2022 г. № 78-КГ22-26-К3](https://base.garant.ru/405119591/)).

При этом, по смыслу положений [ст. 79 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/152c9e5d938eda344f0ddcab4fe40a55/#block_79), одного факта истечения срока действия трудового договора недостаточно для прекращения действия трудового договора, этот факт должен быть дополнен соответствующим волеизъявлением либо работника, либо работодателя. Если прекращение трудового договора вызвано волеизъявлением работодателя, работодатель обязан предупредить работника в письменной форме о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия не менее чем за три календарных дня до увольнения (за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время выполнения обязанностей отсутствующего работника). Однако в тех случаях, когда срок трудового договора истёк, но ни одна сторона этого договора, ни работник, ни работодатель, не потребовала его расторжения, а работник продолжает выполнять трудовые функции по трудовому договору и после истечения установленного в трудовом договоре срока, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок, и последующее его прекращение возможно лишь на общих основаниях.

Суждение суда апелляционной инстанции о том, что само по себе истечение 30-дневного срока с момента подписания акта о приёмке работ по договору подряда не исключает продолжения выполнения работником возложенной на него трудовой функции не основано на обстоятельствах дела и нормах закона.

Нельзя признать правомерным указание суда апелляционной инстанции на специфику осуществляемой работодателем деятельности (проведение строительно-монтажных работ, предполагающее поэтапное производство работ и необходимость занятости определённого количества работников определённых специальностей при строительстве автомобильной дороги) и на право работодателя в связи с этим принимать решение о начале процедуры увольнения каждого конкретного работника с учётом нуждаемости в тех или иных работниках в период после получения разрешения на ввод объекта в эксплуатацию, поскольку такое указание не содержит какого-либо правового обоснования применительно к нормам ТК РФ и не учитывает условия спорного трудового договора, которые работодатель в силу положений [ч. 2 ст. 22 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/152c9e5d938eda344f0ddcab4fe40a55/#block_79) обязан соблюдать.

Суждение суда апелляционной инстанции о неисполнимости решения суда первой инстанции о восстановлении сотрудницы на работе, поскольку эта работа завершена и возобновлена быть не может, является несостоятельным, поскольку противоречит положениям [ст. 394 ТК РФ](http://base.garant.ru/12125268/925634f2f8bcd981eb812c49160bcd05/#block_394) об обязанности суда восстановить работника на прежней работе в случае признания его увольнения незаконным, а также положениям [ст. 13 ГПК РФ](http://base.garant.ru/12128809/4d6cc5b8235f826b2c67847b967f8695/#block_13) об обязательности судебных постановлений.

В итоге определения судов апелляционной и кассационной инстанций отменены, оставлено в силе решение суда первой инстанции.