

# **Срочный трудовой договор ППС не может быть признан бессрочным, даже если он неоднократно продлялся на определенный срок**

Срочный трудовой договор работника, занимающего должность профессорско-преподавательского состава, не признается бессрочным, даже если он неоднократно перезаключался на определенный срок.

Такую позицию подтвердил Второй кассационный суд общей юрисдикции в своем определении от 27.01.2022 по делу № 88-1481/2022.

Гражданин «З» с 01.10.2002 по 31.01.2020 работала в образовательной организации высшего образования (далее – ОО ВО) в различных должностях, относящихся к должностям профессорско-преподавательского состава, ассистента, старшего преподавателя, доцента, заместителя заведующего кафедрой согласно срочным трудовым договорам в июле 2003 г. (ассистент), в июне 2004 г. (старший преподаватель), в январе 2010 г. (доцент), в июне 2016 г. (доцент), в июне 2017 г. (доцент), в феврале 2018 г. (доцент), в феврале 2019 г. (доцент), в августе 2019 г. (доцент).

31.01.2020 трудовой договор между Гражданином «З» и ОО ВО расторгнут по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) – истечение срока трудового договора.

Начиная с 2002 г. ОО ВО многократно заключались срочные трудовые договоры на непродолжительный срок для выполнения практически одной и той же трудовой функции, процедура увольнения по окончании срока действия каждого договора вплоть до января 2020 г. не проводилась, трудовая книжка ей не выдавалась, расчет не производился, что свидетельствует о сохранении и непрерывности трудовых отношений и подтверждается записями в трудовой книжке, а согласие Гражданина «З» на заключение срочных трудовых договоров носило вынужденный характер. Факт многократного заключения срочных трудовых договоров наравне с уверениями ОО ВО о том, что срок договора носит формальный характер, не позволяло ей до последнего увольнения разумно оценить нарушения трудового законодательства, которые были допущены в отношении ее прав.

Данные обстоятельства послужили основанием для обращения Гражданина «З» в суд с требованиями о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, об отмене приказа о расторжении трудового договора, восстановлении в ранее занимаемой должности и т.д.

Решением Кузьминского районного суда г. Москвы исковые требования Гражданина «З» удовлетворены в полном объеме, апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда указанное решение отменено, по делу принято новое решение, согласно которому Гражданину «З» в удовлетворении исковых требований отказано.

Не согласившись с названным определением, Гражданин «З» обратилась с кассационной

жалобой во Второй кассационный суд общей юрисдикции.

Изучив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции пришла к следующему.

В силу ч. 1 ст. 58 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.

Согласно абзацу двенадцатому ч. 1 ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен, в том числе, в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками ОО ВО установлены в ст. 332 ТК РФ, предусматривающей, что трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (ч. 1 ст. 332 ТК РФ). Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (ч. 2 ст. 332 ТК РФ).

На основании ч. 5 ст. 58 ТК РФ трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является, в том числе, истечение срока 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.

Суд апелляционной инстанции, принимая по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований, исходил из того, что вопреки утверждениям Гражданина «З» и выводам суда первой инстанции, заключенные с ней срочные трудовые договоры содержат не тождественные условия: имеют различия относительно занимаемых должностей (от педагогических работников до административно-хозяйственных) и должностных обязанностей, педагогической нагрузки и в части наименования структурных подразделений.

При этом возможность заключения трудового договора для категорий работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на срок, определенный сторонами трудового договора, предусмотрена ст. 332 ТК РФ.

Соответственно, в таком случае ч. 5 ст. 58 ТК РФ применена быть не может.

При этом, исходя из особенностей работы педагогических работников в ОО ВО и на основании Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к

профессорско-преподавательскому составу, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 23.07.2015 № 749, неоднократное заключение срочных трудовых договоров допускается и не противоречит положениям ТК РФ.

Как следствие, суд кассационной инстанции пришел к выводу о соблюдении ОО ВО при увольнении Гражданина «З» предусмотренных ТК РФ обязанностей, нарушений процедуры увольнения ОО ВО не допущено.

Таким образом, апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда оставлено без изменения, кассационная жалоба Гражданина «З» – без удовлетворения.

На основании вышеизложенного, Второй кассационный суд общей юрисдикции признал законность неоднократного продления трудового договора работника из числа профессорско-преподавательского состава на определенный срок, при этом независимо от количества таких продлений трудовой договор с названной категорией работников не будет являться бессрчным.

**Однако обращаем внимание, что при заключении (продлении) срочных трудовых договоров с работниками, относящимися к категории профессорско-преподавательского состава, ОО ВО необходимо руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П.**

Дополнительная информация на [сайте суда](#).