

Увольнялся и вновь принимался на работу по срочным трудовым договорам



Для кого (для каких случаев): Игры со срочными трудовыми договорами.

Сила документа: Определение Верховного Суда Российской Федерации.

Цена вопроса: Разница между зарплатой по обычному и срочному трудовому договору.

Схема ситуации: Работал Сотрудник в Организации на неплохой должности. Но по не очень ясным причинам Организация предложила Сотруднику уволиться по собственному желанию и устроиться вновь на эту же работу, но уже по срочному трудовому договору. Возможно, в этом была какая-то своя производственная необходимость. Сотрудник сделал так как его просили.

Уволился и принял на работу, но уже по срочному трудовому договору. То ли опять же производственная необходимость была такой, то ли ещё какие причины на то были, но за короткий промежуток времени Сотрудник несколько раз увольнялся по собственному желанию и каждый раз принимался на работу по срочному трудовому договору на разные должности. Причём не только должности каждый раз были разными, но и заработная плата всё время уменьшалась.

В конце концов, Сотрудник не выдержал этой чехарды, особенно снижения зарплаты, и пошёл в суд. В суде Сотрудник потребовал: 1) Признать самый первый Приказ о его «добровольном» увольнении незаконным; 2) Восстановить его на прежней хорошей должности – откуда его перетащили на срочный трудовой договор. 3) «Взыскать разницу в заработной плате за время выполнения им нижеоплачиваемой работы (недополученную заработную плату) ... в размере 247 891 руб., а также компенсацию морального вреда в размере 700 000 руб.»

Далее Сотрудник заявлял суду, что он не хотел уходить на срочный трудовой договор и сделал это только под психологическим давлением руководства. Мол, руководство обещало Сотруднику, что условия оплаты не изменятся, должность со временем будет прежней. Поскольку Сотрудник был единственным кормильцем в семье, то он поддался принуждению и уступил. Но руководство своих обещаний не выполнило, поэтому Сотрудник и обратился в суд.

Претензии были серьёзными, но до рассмотрения не дошли. Суд первой инстанции решил, что Сотрудник пропустил срок исковой давности. Пришлось Сотруднику теперь добиваться восстановления пропущенного срока подачи заявления в суд. В первой и апелляционной судебной инстанции Сотруднику восстанавливать пропущенный срок отказались. Пришлось Сотруднику идти в Верховный Суд РФ. А там его приняли с распростёртыми объятьями и срок исковой давности восстановили. Верховный Суд РФ решил, что раз руководство Организации обещало Сотруднику, что «всё будет хорошо», то Сотрудник ждал, надеялся и поэтому не обращался в суд. Из-за этого обманутого ожидания, Сотрудник и пропустил срок исковой давности. Дело направили на новое рассмотрение в суд первой инстанции. Возможно, поняв, что Сотрудник способен дойти до Верховного Суда РФ, к его требованиям отнесутся более тщательно и внимательно.

Выводы и Возможные проблемы: «Игры» со срочным трудовым договором до добра не доводят. Если при переходе на срочный трудовой договор условия оплаты ухудшаются, то Сотрудник может взыскать разницу в оплате.

Строка для поиска в КонсультантПлюс: «Увольнялся и вновь принимался на работу по срочным трудовым договорам».

Где посмотреть документы: КонсультантПлюс, Судебная Практика: [ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУДЕБНОЙ КОЛЛЕГИИ ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 29.06.2020 N 16-КГ20-6](#)

[документ в офлайн-версии](#)

[документ в онлайн-версии](#)



Нет КонсультантПлюс?

Закажите полную версию документа или **подберите комплект** КонсультантПлюс самостоятельно