**При многократном заключении срочных трудовых договоров, договор может быть признан заключенным на неопределенный срок**

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена возможность заключения трудовых договоров на неопределенный срок или же с указанием конкретного срока.

Срочный трудовой договор заключается на срок не более 5 лет в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При этом, 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.

Статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены определенные случаи, при наступлении которых допускается заключение срочного трудового договора: на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, для выполнения [сезонных работ](consultantplus://offline/ref=F8C89454DDEB821DB5C9EBD33342ED5976A88D181517C9126BD0C31D1EE6D3290785460C8D1C64A924D23AFA0186DC200E122985EFF3U4u4W), когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона), с лицами, направляемыми на работу за границу.

Однако, зачастую работодатель злоупотребляет своим правом, уклоняясь от заключения договора на неопределенный срок, многократно заключает с работником срочные трудовые договоры.

При этом, пунктом 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» предусмотрено, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Судебная практика в таких случаях, как правило, защищает интересы работника организации.

К примеру, Верховный суд Российской Федерации в определении от 27.06.2014 № 41-КГ14-10 признал ошибочными выводы суда первой инстанции о заключении с истцом, являющимся пенсионером по возрасту, срочного трудового договора, срок которого с учетом дополнительных соглашений между работодателем и истцом не превысил пяти лет, о правомерности перевода истца на другую работу в период действия срочного трудового договора и увольнения по окончании срока трудового договора осуществлено без нарушения норм трудового законодательства. При этом, Верховный суд Российской Федерации указал, что в силу [ч. 2 ст. 57](consultantplus://offline/ref=A805964059376F91E5A100F197AA7F84CA13BFF04D59EBA5FAB7140BADD07A10EA171B505ADAD93A31ADBA00688DF244D4DCAB3A5DhE49W) ТК РФ причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с положениями [Кодекса](consultantplus://offline/ref=A805964059376F91E5A100F197AA7F84CA13BFF04D59EBA5FAB7140BADD07A10F817435E5ED9CC6E63F7ED0D6Ah84BW) или иными федеральными законами, должна указываться в трудовом договоре в качестве его обязательного условия, однако, заключенные между сторонами по делу в 2008 - 2013 годах срочные трудовые договоры не содержали такого указания.

В связи с допущенными судами нарушениями действующего законодательства, которые привели к неправильному разрешению спора, Верховный суд направил дело на новое рассмотрение, по итогам которого решением суда трудовой договор с работником был признан заключенным на неопределенный срок, работник восстановлен на работе, с ответчика взыскана заработная плата за время вынужденного прогула.