

ЧЕТВЕРТЫЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 9 декабря 2025 г. по делу N 88-29477/2025

УИД N 23RS0059-01-2025-001284-61
N дела суда 1-й инстанции 2-2293/2025

Судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего судьи Донсковой М.А.,

судей Песоцкого В.В., Яковлева А.М.,

рассмотрела в открытом судебном заседании кассационное представление заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Ткачева И.В. на решение Центрального районного суда города Сочи от 22 апреля 2025 года, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 17 июля 2025 года по гражданскому делу N 2-2293/2025 по исковому заявлению Г. к ООО "О'КЕЙ" о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Яковлева А.М., выслушав представителей ООО "О'КЕЙ" по доверенности К. и Е., возражавших против доводов кассационного представления, старшего прокурора отдела управления Главного управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Д., поддержавшего доводы кассационного представления, судебная коллегия

установила:

Г. обратилась в суд с исковым заявлением к ООО "О'КЕЙ" о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, в котором просила признать срочный трудовой договор от 06 ноября 2024 года заключенный между Г. с ООО "О'КЕЙ", трудовым договором, заключенным на неопределенный срок; признать незаконным увольнение Г. 31 января 2025 года по истечении срока трудового договора; восстановить Г. в должности продавца в отдел "Горячие напитки и кондитерские изделия" направление продовольственных товаров N 2 общества с ограниченной ответственностью "О'КЕЙ"; взыскать с ООО "О'КЕЙ" оплату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.; обязать ответчика сделать расчет среднего заработка за время вынужденного прогула.

Решением Центрального районного суда города Краснодара от 22 апреля 2025 года в удовлетворении исковых требований отказано в полном объеме.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 17 июля 2025 года решение Центрального районного суда города Сочи Краснодарского края от 22 апреля 2025 года оставлено без изменения, апелляционная жалоба Г. - без удовлетворения.

Прокурор обратился в суд с кассационным представлением, в котором просит судебные акты отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда. В обоснование доводов указывает, что судебными инстанциями не дана оценка тому, что трудовой договор с истцом заключен на определенный срок в отсутствие законных оснований. При разрешении спора судами проигнорирован тот факт, что ответчик является крупным предприятием розничной торговли с объемом выручки свыше 72 млрд. рублей. При этом Г. трудоустроена не для выполнения каких-либо временных (сезонных) работ, а на должность продавца, трудовая функция которого соответствует основному постоянному виду экономической деятельности общества. Судами не принято во внимание, что ответчиком не подтвержден факт временного расширения производства или объема оказываемых услуг.

Кассатор считает, что утверждение о согласии истца на заключение срочного трудового договора сделано судами без учета того, что работник является экономически более слабой стороной в трудовых правоотношениях и находится не только в материальной, но и в организационной зависимости от работодателя. Судами первой и апелляционной инстанций не принято во внимание, что текст (содержание) трудового договора, подписанного истцом, составлен ответчиком. Обстоятельств, свидетельствующих о наличии у работника реальной возможности повлиять на его условия, в ходе рассмотрения дела не установлено. Таким образом, выводы судов о законности увольнения Г. противоречат положениям части 5 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок.

Лица, участвующие в деле, о времени и месте судебного заседания извещены надлежащим образом.

В судебном заседании представители ООО "О'КЕЙ" по доверенности К. и Е. возражали против доводов кассационного представления, старший прокурор отдела управления Главного управления Генеральной прокуратуры Российской Федерации Д. поддержал доводы кассационного представления.

В силу части 5 статьи 379.5 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - Гражданский процессуальный кодекс) неявка в судебное заседание кассационного суда общей юрисдикции лица, подавшего кассационные жалобу, представление, и других лиц, участвующих в деле,

извещенных надлежащим образом о времени и месте судебного разбирательства, не препятствует рассмотрению дела в их отсутствие.

Изучив материалы дела и доводы кассационного представления, выслушав пояснения участников процесса, судебная коллегия по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующему.

Как следует из материалов дела, 06 ноября 2024 года между Г. и ООО "О"КЕЙ" заключен трудовой договор б/н, по условиям которого последняя принята на должность продавца в отдел "Горячие напитки и кондитерские изделия", направление продовольственных товаров N 2, гипермаркет "О"КЕЙ", расположенный по адресу: г. Сочи, ул. Новая Заря, д. 7, что подтверждается приказом о приеме на работу N Л/0611/6-СЧ01.

Согласно п. 1.5 договора дата начала работы с 06 ноября 2024 года, работник принят на работу временно, на период проведения подготовки к сезонному росту продаж по 31 января 2025 года.

Также 06 ноября 2025 года между Г. и ООО "О"КЕЙ" заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Приказом N У/3101/1-СЧ01 от 31 января 2025 года прекращено действие трудового договора от 06 ноября 2024 года и истец уволен с занимаемой должности 31 января 2025 года по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в связи с истечением срока трудового договора, с которым истец ознакомлен 31 января 2025 года.

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции, на основании объяснений лиц, участвующих в деле, анализа представленных документов, пришел к выводу о том, что заключение с истцом срочного трудового договора не противоречит трудовому законодательству Российской Федерации и не нарушило прав истца, процедура увольнения истца со стороны работодателя соблюдена. При этом судом первой инстанции учитывалось, что в данном случае доказательств того, что после окончания срока действия трудового договора истец продолжил трудовые отношения, не имеется.

Суд апелляционной инстанции, соглашаясь с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, исходил из следующего.

В силу статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Таким образом, в соответствии с частью 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации), то есть если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

В силу статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

Таким образом, истечение срока трудового договора является самостоятельным основанием прекращения этого договора (пункт 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен данным Кодексом и иными федеральными законами (часть первая статьи 58). При этом, закрепляя требования к содержанию трудового договора, в том числе определяя перечень обязательных для включения в него условий, Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает, что в случае заключения трудового договора на определенный срок в таком договоре, помимо даты начала работы, должен быть указан срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с названным Кодексом или иным федеральным законом (часть вторая статьи 57).

При этом законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов

работника, включая его конституционно значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции Российской Федерации (статья 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя.

Перечень конкретных случаев, в которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения, предусмотрен частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Одним из таких случаев является заключение трудового договора для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг (абзац 5 части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

В пункте 13 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что, решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть 2 статьи 58, часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации). В соответствии с частью 2 статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации), то есть если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Из приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению, позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что по общему правилу срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Вместе с тем, Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает в статье 59 перечень конкретных случаев, когда допускается заключение срочного трудового договора в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также без учета указанных обстоятельств при наличии соответствующего соглашения работника и работодателя.

При этом работнику, выразившему согласие на заключение трудового договора на определенный срок, известно о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода. Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, является основанием для прекращения трудового договора.

Судом апелляционной инстанции установлено, что трудовой договор был заключен в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом временного расширения производства у ответчика и необходимости дополнительных штатных единиц на период подготовки к сезонному росту продаж в штатном расписании гипермаркета согласно приказу N 0110-1 ИП от 01 октября 2024 года.

Штатным расписанием от 01 ноября 2024 года было установлено о введении дополнительных штатных единиц и их увеличения до 231,50 единиц, в том числе увеличения количества штатных единиц в должности продавцов направления продовольственных товаров N 2 в отдел "Горячие напитки и кондитерские изделия".

После окончания сезонного роста продаж и до его начала согласно штатным расписаниям было установлено о количестве штатных единиц в размере 219,50 в гипермаркете.

06 ноября 2024 года ответчик предупредил истца о прекращении трудового договора уведомлением в письменной форме.

31 января 2025 года ответчиком издан приказ N У/3101/1-СЧ01 об увольнении на основании уведомления о прекращении трудового договора от 06 ноября 2024 года.

31 января 2025 года между истцом и ответчиком было подписано дополнительное соглашение к трудовому договору.

Согласно п. 3 дополнительного соглашения стороны подтвердили отсутствие претензий по соблюдению требований действующего законодательства и условий трудового договора.

Как отмечено судом апелляционной инстанции, Г. собственноручно подписала заключенный с ней срочный трудовой договор от 06 ноября 2024 года, согласилась с его условиями, в том числе со сроком данного договора, то есть между сторонами трудового договора (работодателем и работником) было достигнуто соглашение об условиях договора, в том числе о существенном его

условии относительно срока его действия, окончание которого было определено конкретной датой - 31 января 2025.

Судом апелляционной инстанции также указано, что доказательств, свидетельствующих о вынужденном характере заключения срочного трудового договора, в том числе под давлением со стороны работодателя под угрозой увольнения, в нарушение положений статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, стороной истца не представлено и материалы дела не содержат.

Между тем, судом апелляционной инстанции не учтено следующее.

Положениями статей 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены правила заключения срочных трудовых договоров.

Согласно части первой статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации 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 Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть вторая статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (часть третья статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть шестая статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

В статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации приведены основания для заключения срочного трудового договора.

В части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации закреплён перечень случаев (обстоятельств), при наличии которых трудовой договор заключается на определённый срок в силу характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Так, согласно абзацу шестому части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор заключается для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг.

Частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации определён перечень случаев, при наличии которых по соглашению сторон допускается заключение срочного трудового договора.

Согласно правовой позиции, изложенной в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П "По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С." (далее по тексту также постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П), законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции Российской Федерации (статья 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя (абзац шестой пункта 3 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 года N 25-П).

Действуя в качестве самостоятельного хозяйствующего субъекта и участника гражданского оборота, к сфере ответственности которого относится заключение гражданско-правовых договоров и их пролонгация, выбор контрагентов и их замена и т.п., работодатель самостоятельно несёт и все риски, сопутствующие осуществляемому им виду экономической деятельности. Так, вступая в договорные отношения с иными участниками гражданского оборота, именно он несёт риски, связанные с исполнением им самим и его контрагентами своих договорных обязательств, сокращением общего объёма заказов, расторжением соответствующих договоров и т.п. Работник же, выполняя за гарантированное законом вознаграждение (заработную плату) лишь определённую трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, не является субъектом осуществляемой работодателем экономической деятельности, а потому не может и не должен нести каких бы то

ни было сопутствующих ей рисков и не обязан разделять с работодателем бремя такого рода рисков. В противном случае искажалось бы само существо трудовых отношений и нарушался бы баланс конституционных прав и свобод работника и работодателя (абзац второй пункта 5 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П).

Если в качестве работодателя выступает организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим лицам, то предметом трудовых договоров, заключаемых с работниками, привлекаемыми для исполнения обязательств работодателя перед заказчиками услуг, является выполнение работы по обусловленной характером соответствующих услуг трудовой функции. При этом надлежащее исполнение таким работодателем обязанности по предоставлению своим работникам работы, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами, предполагает в числе прочего своевременное заключение им с иными участниками гражданского оборота договоров возмездного оказания услуг (абзац второй пункта 6 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 года N 25-П).

Ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих услуг, при продолжении осуществления им уставной деятельности сам по себе не предопределяет срочного характера работы, подлежащей выполнению работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок, а значит, и не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением соответствующих договорных обязательств, и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров (абзац четвертый пункта 6 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 года N 25-П).

Иное обесмысливало бы законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров, приводило бы к недопустимому игнорированию лежащего в основе трудовых правоотношений конституционно значимого интереса работника в стабильной занятости и при отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих продолжению осуществления им работы по обусловленной заключенным с ним трудовым договором трудовой функции, влекло бы за собой необоснованное прекращение трудовых отношений и увольнение работника в упрощенном порядке без предоставления ему гарантий и компенсаций, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы, а значит - и выходящее за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемление конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии (статья 37, часть 1; статья 55, часть 3 Конституции Российской Федерации) (абзац пятый пункта 6

постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 года N 25-П).

Кроме того, увязывание срока заключенного с работником трудового договора со сроком действия заключенного работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора возмездного оказания услуг фактически приводило бы к тому, что занятость работника ставилась бы в зависимость исключительно от результата согласованного волеизъявления работодателя и заказчика соответствующих услуг в отношении самого факта заключения между ними договора возмездного оказания услуг, срока его действия и пролонгации на новый срок. Тем самым работник был бы вынужден разделить с работодателем риски, сопутствующие осуществляемой работодателем экономической деятельности в сфере соответствующих услуг (в том числе связанные с колебанием спроса на эти услуги), что приводило бы к искажению существа трудовых отношений и нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя (абзац шестой пункта 6 постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 года N 25-П).

Из приведенных нормативных положений Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации следует, что Трудовой кодекс Российской Федерации, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, существенно ограничил их применение. Законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что отвечает целям и задачам трудового законодательства - защите интересов работников, обеспечению их стабильной занятости.

Если судом при разрешении спора будет установлено, что отсутствовали основания для заключения с работником срочного трудового договора, то к такому договору применяются правила о договоре, заключенном на неопределенный срок. Об отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора может свидетельствовать факт многократности заключения с работником срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, а также факт неоднократной пролонгации заключенного с работником трудового договора.

Одним из случаев заключения трудового договора на определенный срок в связи с характером предстоящей работы и условий ее выполнения является заключение трудового договора для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема производства или оказываемых услуг (абзац шестой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации). Заключение срочного трудового договора по названному основанию будет правомерным только тогда, когда работы, связанные с расширением

производства или объема оказываемых услуг, объективно носят временный характер, исключающий возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после проведения названных работ.

Вместе с тем, если работодателем по такому срочному трудовому договору является организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим лицам в рамках заключаемых организацией-работодателем с третьими лицами (заказчиками) гражданско-правовых договоров с определенным сроком действия, то ограниченный срок действия таких гражданско-правовых договоров сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по гражданско-правовым договорам, и не может служить достаточным правовым основанием для заключения с работниками срочных трудовых договоров и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Суд апелляционной инстанции не принял во внимание приведенные нормативные положения, определяющие условия, при наличии которых с работниками могут заключаться трудовые договоры на определенный срок (срочные трудовые договоры).

Кроме того, судебная коллегия апелляционного суда не дала надлежащей правовой оценки тому обстоятельству, что Г. трудоустроена не для выполнения каких-либо временных (сезонных) работ, а на должность продавца, трудовая функция которого соответствует основному постоянному виду экономической деятельности общества.

С учетом вышеизложенных обстоятельств, судом апелляционной инстанции в нарушение норм материального и процессуального права сделаны преждевременные выводы об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных исковых требований.

В связи с изложенным судебная коллегия приходит к выводу, что при рассмотрении дела судом апелляционной инстанции допущены нарушения норм материального и процессуального права, которые не могут быть устранены без нового рассмотрения дела, в связи с чем апелляционное определение подлежит отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Руководствуясь статьями 379.7, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 17 июля 2025 года отменить, дело направить на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Председательствующий
М.А.ДОНСКОВА

Судьи
В.В.ПЕСОЦКИЙ
А.М.ЯКОВЛЕВ

Мотивированное определение в окончательной форме изготовлено 22
декабря 2025 года