

Назначение аналитической записки – информировать руководителя организации о существующих и возникающих рисках законодательства, осложняющих его жизнь и работу

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: Организация предложила Сотруднику уволиться по собственному желанию и устроиться на эту же работу, но уже по срочному трудовому договору. Сотрудник сделал так как его просили.

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 и заработная плата всё время уменьшалась.

Сотрудник пошёл в суд с требованиями: 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.»

Встал ли суд на сторону Сотрудника?

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](#)

Многократное заключение срочного трудового договора



Для кого (для каких случаев): Договора организации не должны влиять на трудовые договора.

Сила документа: Постановление Конституционного Суда РФ.

Цена вопроса: Переквалификация срочного трудового договора в бессрочный.

Схема ситуации: Организация периодически заключала договор с контрагентом на оказание услуг. На время выполнения этого договора Организация принимала на работу сотрудников по срочному трудовому договору. Как-то раз новый договор с контрагентом Организации заключить не удалось. Были уволены сотрудники, принятые на работу по срочному трудовому договору для выполнения закончившегося договора.

Один Сотрудник пошёл в суд с требованием к Организации, чтобы его восстановили на работе, оплатили время вынужденного прогула, заключили с ним бессрочный трудовой договор и много кое-чего.

Удалось ли Сотруднику доказать суду свою правоту?

Строка для поиска в КонсультантПлюс: «Многократное заключение срочного трудового договора».

Где посмотреть документы: КонсультантПлюс, Судебная Практика: [ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ ОТ 19.05.2020 N 25-П](#)

[документ в офлайн-версии](#)

[документ в онлайн-версии](#)

ТЕМЫ ПРЕДЫДУЩИХ МАТЕРИАЛОВ

| | |
|----|---|
| 1 | Увольнялся и вновь принимался на работу по срочным трудовым договорам |
| 2 | Многократное заключение срочного трудового договора |
| 3 | Исключение ответственности заказчика за просрочку оплаты |
| 4 | Передача готового бизнеса |
| 5 | Запросов на разъяснение положений документации аукциона не поступало |
| 6 | Листая старые страницы - 2 |
| 7 | Листая старые страницы |
| 8 | Незаконная заработная плата |
| 9 | Исполнение контракта и корпоративный конфликт |
| 10 | Акт не может быть квалифицирован в качестве сделки |
| 11 | Защита деловой репутации |
| 12 | Печать была украдена |
| 13 | Занижение заработной платы Директора |
| 14 | Место проведения собрания нотариальная контора |
| 15 | Включение Учредителя в реестр недобросовестных поставщиков |
| 16 | Подпись нанесена ранее печатного текста документа |
| 17 | Доверенность не содержала полномочий на прощение долга |
| 18 | Раздел помещений между собственниками |
| 19 | Ненадлежащее выполнение контрактов заместителем директора |
| 20 | Компенсация арендной платы |



Нет КонсультантПлюс?

Оформите заявку на доставку полной версии документа или **подберите комплект** самостоятельно, с учетом особенностей вашей организации