

Основания заключения срочного трудового договора

Научный руководитель – Костян Ирина Александровна

Марон Дмитрий Владимирович

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: maron792@mail.ru

Большинство трудовых договоров в настоящее время заключается на неопределенный срок. Особое внимание следует уделять вопросам, связанным со срочными трудовыми договорами, которые обладают рядом особенностей. При заключении срочных трудовых договоров объем гарантий работникам уменьшается по сравнению с теми, которые предоставляются при заключении трудового договора на неопределенный срок, что очень удобно для работодателя, но, в свою очередь, при злоупотреблении ущемляет права работников. Данный факт обуславливает введение законодателем норм, ограничивающих заключение подобного рода соглашений.

Рассмотрим вкратце, в каких ситуациях уместен срочный трудовой договор и как он заключается. Срочный договор с работником заключают обычно, когда на неопределенный срок трудовые отношения установить или оформить невозможно, например, по причине характера работы [4].

Трудовым законодательством также предусмотрена так называемая трансформация срочного трудового договора в договор, заключенный на неопределенный срок.

Основанием для изменения природы срочного трудового договора является отсутствие требования о расторжении срочного трудового договора со стороны работника и работодателя по истечении срока действия такого договора.

Как правило, подобная трансформация происходит автоматически, однако в соответствии с Письмом Федеральной службы по труду и занятости от 20.11.2006 N 1904-6-1 «О сроке трудового договора» работодателю следует внести соответствующие изменения в трудовой договор, заключив дополнительное соглашение [3]. К срочному трудовому договору могут применяться правила бессрочного соглашения на основании решения суда, в случае наличия определенных нарушений.

Изменение срочного трудового договора, а именно продление срока его действия предусмотрено в случае беременности женщины, осуществляющей трудовую функцию на основе временного соглашения. В данной ситуации действие срочного трудового договора в период беременности продлевается до окончания периода беременности, при этом по требованию работодателя женщина один раз в три месяца должна предоставить медицинскую справку в подтверждение своего положения.

Трудовым законодательством предусмотрен особый порядок расторжения срочного трудового договора, который имеет некоторые отличия от общепринятой практики расторжения трудовых договоров.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут по следующим общим основаниям:

- 1) соглашение сторон;
- 2) по инициативе работника;
- 3) по инициативе работодателя.

По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут при обоюдном согласии работника и работодателя.

По инициативе работника срочный трудовой договор расторгается при подаче соответствующего заявления, адресованного работодателю за 2 недели до планируемой даты расторжения соглашения. При этом в течение срока предупреждения работник может забрать свое заявление.

Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока по соглашению сторон. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и ни одна из сторон трудовых отношений на этом не настаивает, то соглашение между работником и работодателем продолжается до истечения срока действия договора. При расторжении срочного трудового договора по инициативе работодателя применяются основания, предусмотренные статьей 81 Трудового Кодекса РФ (далее - ТК РФ).

Главное отличие расторжения срочного трудового договора по сравнению с другими — наличие дополнительного общего основания, которым является истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требует их прекращения.

При этом работодатель обязан за 3 дня до увольнения предупредить работника о предстоящем увольнении, но это лишь в тех случаях, когда трудовым договором конкретно определены сроки его действия. Законодатель не предусматривает данный этап для расторжения трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника [2].

После уведомления работника, при отсутствии препятствий для прекращения срочного трудового договора, издается соответствующий приказ об увольнении и вносится запись в трудовую книжку, которая должна быть выдана работнику в последний день работы.

Если выдача трудовой книжки в конкретный день невозможна ввиду отсутствия работника, то работодатель обязан отправить по месту жительства сотрудника соответствующее уведомление, после чего не несет ответственность за задержку выдачи документа.

Как правило, при нарушении заключения срочного трудового договора работодатель несет двойную ответственность, так как расторжение такого договора в дальнейшем также считается совершенным с нарушениями.

При этом зачастую работники обращаются в суд с иском о необоснованном заключении срочного трудового договора только после его расторжения, так как боятся потерять место работы до наступления этого момента [5].

Разрешая подобные индивидуальные споры, Комиссия по трудовым спорам отклоняет во многих случаях данные обращения на основании статьи 392 ТК РФ — истечение сроков обращения в суд.

Таким образом, срочный трудовой договор — это временное соглашение (которое является таковым по основаниям, предусмотренным законом) между работником и работодателем на осуществление определенной трудовой функции. На мой взгляд, порядок применения срочного трудового договора требует только императивной регламентации. Любое послабление регулирования данного института может привести к серьезному ущемлению прав работников и злоупотреблению со стороны работодателей.

Источники и литература

- 1) Лебедев В.М. Учебник по трудовому праву. М., 2015
- 2) Оганезов Э. М., Остапенко А. Г. Особенности применения срочного трудового договора // Молодой ученый. — 2016. — №25. — С. 494-497.

- 3) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
- 4) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ в ред. Федерального закона от 3.07.2016 № 347-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 7.01.2002, № 1. Ст.3.
- 5) Шевелёва А. А. Актуальные вопросы заключения и прекращения срочных трудовых договоров // Вестник Омской юридической академии. — 2013. — № 1. — С. 35–37.