

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»

## **СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 626

Екатеринбург 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующая кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

## СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Выпускная квалификационная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 626

Исполнитель:  
Студент группы ЗПВД-512 \_\_\_\_\_ А.А. Скляренко

Руководитель:  
канд. юр. наук, доцент \_\_\_\_\_ Е.Е. Столярова

Нормоконтролер:  
ст. преподаватель \_\_\_\_\_ К.А. Игишев

Екатеринбург 2017

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА РФ.....	5
1.1 Понятие и виды трудового договора.....	5
1.2 Порядок заключения трудового договора.....	11
2. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	18
2.1 Понятие и разновидности срочного трудового договора.....	18
2.2 Основные права и обязанности работодателя как стороны срочного трудового договора .....	20
2.3 Основные обязанности работника как стороны срочного трудового договора.....	26
3. ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	30
4. АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	37
5. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	60

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования состоит в следующем.

В системе регулирования трудовых отношений значительное место занимает договорное регулирование, что предопределяет важную роль трудового договора. Практическое значение трудового договора для каждого работника состоит в том, что договором определяются условия работы на конкретном рабочем месте. В современных условиях формирования рынка труда значение трудового договора возрастает. Для того чтобы иметь возможность в полной мере реализовать свое право на труд, каждый должен четко понимать, что представляет собой трудовой договор.

Трудовой договор в России является основным институтом трудового права. Он юридически оформляет вступление работника в трудовое отношение, детализирует и конкретизирует взаимоотношения работника и работодателя.

В выпускной квалификационной работе рассматриваются вопросы, связанные с правовым регулированием порядком заключения срочного трудового договора, изменение и расторжение срочных трудовых договоров, а также особенности и правовые проблемы, возникающие при применении правовых норм на практике.

Однако практика последних лет свидетельствует, что работодатель и работник часто прибегают к заключению срочных трудовых договоров не потому, что они не желают установить длительную трудовую связь друг с другом, а ввиду неустойчивости, проблематичности коммерческого результата работодателя (собственника), который объективно присутствует в предпринимательской деятельности. К тому же работодатель, заключая с работником срочный трудовой договор, получает возможность оперативно избавиться от работников, по окончании срока данного трудового договора. Из этого следует, что работнику необходима законодательная защита от

необоснованного и незаконного заключения с ним (работником) срочного трудового договора.

Соответственно, данные проблемы требуют обстоятельного научного анализа.

Объект исследования общественные отношения в области срочного трудового договора.

Предметом исследования является законодательство, регламентирующее основания, условия и порядок заключения, изменение и расторжение трудового договора. Проблема эффективности договорных отношений в трудовом праве, путей и способов повышения их оптимальности. Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач: изучение и обобщение теоретических материалов; анализ юридических подходов к изучению трудового договора как основного института трудового права; рассмотрение основных признаков трудового договора и определение его формы и содержания; уяснение сущности гарантий при заключении трудового договора; подробное изучение видов трудовых договоров; рассмотрение основных функций договорного регулирования в трудовом праве как установление места и роли трудового договора в правовой системе российского общества; формулировка выводов и рекомендаций, направленных на создание общетеоретической концепции трудового договора и совершенствование юридической практики в целом.

Одновременно сделан анализ юридической практики российских судов в части актуальных, проблемных на сегодня вопросов договорного регулирования в России.

Нормативно-правовую базу исследования составили российское законодательство, опубликованные и неопубликованные материалы юридической практики и т.п.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА РФ

### 1.1 Понятие и виды трудового договора

В Российском праве существует легальное определение понятия трудового договора согласно ст. 56 ТК РФ, трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя<sup>1</sup>.

Согласно Гусову К.Н. и Толкуновой В.Н. из определения трудовой договор можно выделить отличительные признаки трудового права ими являются:

- 1) личное относительно длящееся выполнение трудовой функции в общем процессе труда конкретного трудового коллектива;
- 2) подчинение правилам внутреннего трудового распорядка организации, выполнение установленной меры труда, за невыполнение которой работник может нести ответственность;
- 3) обязанность работодателя организовать труд работника, создать ему необходимые в соответствии с законодательством условия труда и своевременно в полном размере оплатить этот труд<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017).

<sup>2</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. "Трудовое право России" учеб. М., 2004г. С. 54-60.

Согласно Сгибневой О.В.,<sup>1</sup> трудовой договор как институт трудового права рассматривался многими исследователями трудового права: СЮ. Головиной, К.Н. Гусовым, И.К. Дмитриевой, И.Я. Киселевым, А.С. Пашковым, О.В. Смирновым, В.Ы. Толкуновой, Е.Б. Хохловым и другими. Так, ученые в области трудового права считают, что трудовой договор является одним из центральных (главных) институтов отрасли трудового права. Его важность заключается, прежде всего, в том, что возникновение и существование трудового правоотношения закон связывает с заключением работником и работодателем трудового договора<sup>2</sup>.

Необходимо отметить, что в общей теории права институтом отрасли права называется совокупность норм права, взаимосвязанных по предметно-функциональному признаку и регулирующих определенный вид общественных отношений. Соответственно, трудовой договор как институт трудового права представляет собой совокупность норм о понятии, содержании, заключении, изменении и прекращении трудового договора. В системе трудового права институт трудового договора относится к особенной части отрасли.

В науке трудового права трудовой договор исследовался также в аспекте источника (формы) права. При этом одни правоведы рассматривали трудовой договор как классический источник права, то есть акт, содержащий нормы права, но распространяющиеся только «на двоих». Так, к примеру, М.Г. Столбов писал, что «трудовой договор представляет собой настоящий локальный нормативный документ, положения которого могут быть поставлены в основу судебного решения»<sup>3</sup>. М.Н. Марченко вообще рассматривает трудовой договор как договор нормативный, то есть

---

<sup>1</sup> Сгибнева О.В. Изменение трудового договора, дис. канд. юр. наук: 12.00.05: утверждена: 2006 г. – М.: С 21.

<sup>2</sup> Мартынова Т.Н., Сгибнева О.В. Актуальные проблемы права. Сборник научных трудов. М.: МГИУ, 2008. С. 370.

<sup>3</sup> Столбов М.Г. Трудовой договор. Понятие и сущность трудового договора. Порядок заключения, исполнения и расторжения трудового договора. М.: Ось-89, 2002. С. 95.

содержащий нормы права, исходя из того, что работодатель обладает определенными властными полномочиями в отношении работника<sup>1</sup>.

Другие исследователи пришли к выводу, что трудовой договор - это источник индивидуального (под нормативного) регулирования, порождающий и закрепляющий субъективные права и обязанности работника и работодателя, акт правоприменения. Третьи авторы, критикуя и первых, и вторых за отход от идеи юридического позитивизма и классической теории источника права как правового акта, указывают, что трудовой договор неправомерно называть источником (формой) права. Во-первых, трудовой договор лишен нормативного характера, а, во-вторых, он является актом реализации права, но не актом правоприменения. На наш взгляд, верным является утверждение о том, что трудовой договор не содержит и не может содержать норм права. Однако он является источником субъективных прав и обязанностей работника и работодателя, устанавливая существенные условия трудового договора, тем самым порождает указанные права и обязанности.

Для трудового права в его социологическом понимании трудовой договор - это вне какого либо сомнения один из основных классов источников трудового права. Дискуссия по обоснованности аналогичного вывода реальна лишь для позитивистских и нормативистских школ в правопонимании. Такие школы, как известно, сходятся в признании приоритета правовых норм<sup>2</sup>. Например, Г. Кельзен, по сути, сводил право к определенному порядку нормативных актов, в котором высшие нормы определяют смысл норм низших<sup>3</sup>. При подобных рассуждениях действительно договоры (включая трудовые договоры) не могут считаться источниками права. Но позитивистские и нормативистские школы довольно многообразны. Так, они явно различаются по отношению к нормативным правовым актам: одни авторы полагают, что

---

<sup>1</sup> Марченко М. Н. Источники права. М., 2005. С. 269.

<sup>2</sup> Лившиц Р.З. Указ. соч. С. 16.

<sup>3</sup> Кельзен Г. Чистое учение о праве. Сб. произведений. М., 1986. С. 8.



нормы права существуют только в данной форме, другие находят реальным существование норм права и в других формах.

Трудовой договор как юридический факт, исходя из общей теории права, представляет собой юридический акт, то есть двустороннее правомерное действие (соглашение) работника и работодателя, совершаемое с целью породить определенные правовые последствия - возникновение между ними трудового правоотношения. Иными словами, трудовой договор как юридический факт представляет собой конкретное жизненное обстоятельство, с которым трудовое законодательство связывает возникновение трудового правоотношения между работником и работодателем. Трудовой договор в указанном аспекте - это основание возникновения трудового правоотношения. При этом трудовой договор, как уже указывалось выше, выступает либо самостоятельным фактом, необходимым для возникновения трудового правоотношения, либо необходимым элементом сложного юридического состава.

Таким образом, несмотря на большое влияние императивного метода (метод власти подчинения, отношений между государством с одной стороны и гражданами и их организациями с другой) регулирования на трудовое законодательство, как верно замечает К.М. Варшавский, «трудовое отношение возникает прежде всего и главным образом из частных, частноправовых отношений», так как применение наемного труда основано на добровольном привлечении к труду, который опосредуется трудовым договором, заключаемым «между субъектами, обладающими автономией воли»<sup>1</sup>.

Виды трудового договора по сроку его действия можно определить следующим образом: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен федеральными законами.

---

<sup>1</sup> Варшавский К.М. Организация труда научных работников. М.: Учеб. 1975 . С. 109.

Основной разновидностью является договор на неопределенный срок, и именно он должен заключаться в большинстве случаев.

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 ч. 1 ст. 59 ТК РФ (например, временные работы, сезонные работы, пусконаладочные и др.).

И следует иметь в виду, что в случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться только по соглашению сторон трудового договора. Это означает, что отказ работодателя в приеме на работу по причине желания работника подписать договор на неопределенный срок будет неправомерным, если не будет основан на деловых, профессиональных качествах работника, а это он может проверить в период испытательного срока.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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.

Виды трудового договора по характеру трудовых отношений: трудовой договор по основному месту работы; трудовой договор на работе по совместительству (гл. 44 ТК РФ); трудовой договор о временной работе сроком до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ); трудовой договор о сезонной работе (гл. 46 ТК РФ); трудовой договор о работе у работодателя — физического лица (гл. 48 ТК РФ); трудовой договор о работе на дому (гл. 49 ТК РФ); контракт о государственной (муниципальной) службе.

Контракт также можно отнести к разновидности трудового договора, с учетом той особенности, что основное правовое регулирование содержится в специальных законах, регламентирующих отдельные виды государственной (муниципальной) службы, а трудовое законодательство действует в части, не урегулированной специальными законами.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном законодательством порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей): военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы; членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера; других лиц, если это установлено федеральным законом (ст. 11 ТК РФ).

Под гражданско-правовым договором понимается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 ГК РФ<sup>1</sup>). При оформлении гражданско-правовых отношений с гражданином, производящим какие-либо действия в интересах организации или индивидуального предпринимателя, широкое распространение получили договоры подряда, поручения и возмездного оказания услуг. Предметом таких договоров может являться выполнение определенного задания (заказа, поручения), то есть конкретного, конечного объема работ или услуг. Подрядные отношения регулируются гл. 37 ГК РФ, правоотношения, возникающие по договору поручения, - гл. 49 ГК РФ, а по

---

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. №51-ФЗ (в ред. от 28.03.2017) // Собрание законодательства РФ. 05.12.1994. № 32. Ст. 420.

договору возмездного оказания услуг - гл. 39, а также пар. 1 гл. 37 ГК РФ в части, не противоречащей гл. 39 ГК РФ.

Общеизвестно, что главным юридический факт, на основе которого возникает трудовое правоотношение, а права и обязанности работника и работодателя приобретают субъективный характер, - это трудовой договор. Использование трудового договора как наиболее важного регулятивного средства в отношениях между работодателем и работником позволяет охарактеризовать метод трудового права как договорный<sup>1</sup>.

Согласно ст. 2 ТК РФ принципом трудового права выступает сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Таким образом, метод трудового права необходимо рассматривать как сочетающий равенство и подчинённость сторон трудового договора, императивность и диспозитивность, черты публичного и частного права<sup>2</sup>.

## 1.2 Порядок заключения трудового договора

Работодатель обязан при приеме на работу: обеспечить прохождение медосмотра работниками отдельных категорий (лицами до 18 лет, беременными женщинами, лицами, нанимающимися на работу во вредных и (или) опасных условиях, инвалидами), провести инструктаж по технике безопасности; проверить наличие разрешения на работу, если будущий работник - иностранный гражданин.

Согласно российскому трудовому законодательству трудовой договор обязательно заключается в письменной форме (ст. 67 ТК РФ). В других странах, например, во Франции, трудовой договор на неопределенный срок может быть заключен устно, но работодатель обязан в течение двух месяцев с

---

<sup>1</sup> Яркова В.В. Гражданский процессуальный учебник. М., 2009. С. 158.

<sup>2</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_52349/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52349/) (дата обращения 20.04.2017).

момента заключения отправить письменное подтверждение (подписанный им договор или платежную форму). Если стороны подписали обещание заключить трудовой договор, это обязывает и работодателя, и работника.

Законодатель установил перечень лиц, с которыми работодатель должен заключать трудовой договор при их обращении. Так, в ст. 64 ТК РФ дано указание о запрете отказывать в трудоустройстве соискателям, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Кроме того, аналогичные правила установлены в отношении лиц, избранных на должность (ст. 16, 17 ТК РФ), по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. ст. 16, 18, 332 ТК РФ) и др.<sup>1</sup>

Таким образом, понятия деловых и профессиональных качеств работника относятся к оценочным.

Специальные знания работника подтверждают документы об образовании, квалификации; опыт работы по специальности определяют по записям в трудовой книжке.

Основной момент, который нужно отслеживать при заключении срочного договора по соглашению сторон, – добровольность. Это означает, что и сотрудник, и его руководитель действительно предпочитают ограничить срок своих трудовых отношений и добровольно отказываются от бессрочного трудового договора.

Факт добровольности подтверждается подписями сторон на договоре, отдельное письменное соглашение на срочный трудовой договор подписывать не требуется.

Если работник решил устроиться на работу, носящую временный характер, он должен предоставить ряд документов: паспорт, ИНН, СНИЛС, трудовую книжку, документ о получении какого-либо образования, если

---

<sup>1</sup> Головина С.Ю. Договорные конструкции трудового права. М.: Статут, 2008. С. 121.

таковой имеется. Также принимаемый сотрудник может представить документы о прохождении им военной службы и получении квалификации на занимаемую должность.

В случае, когда человек устраивается по совместительству, ему нужно предоставить копию трудовой книжки или справку с основного места работы.

Работнику следует написать заявление по образцу о приеме на соответствующую должность. Форма такого заявления в каждой организации разная. В таком заявлении обязательно должна указываться причина временного характера работы.

Работодатель должен, ознакомится, с этими документами, и принять решение о принятии человека на работу, оповестить его о правилах труда и отдыха на рабочем месте и непосредственно о том, чем будет заниматься будущий сотрудник, а также ознакомить его с локальными актами оплаты труда<sup>1</sup>.

Следующим этапом является составление и подписание срочного трудового договора.

При составлении этого документа необходимо указать:

1. Фамилию, имя, отчество принимаемого сотрудника;
2. Паспортные данные и другие реквизиты работника (адрес проживания, возраст или дату рождения, ИНН и СНИЛС, образование);
3. Начало и окончание действия срочных работ;
4. Место и время составления и подписания договора;
5. Если договор подписывает специально уполномоченное лицо, то следует указать это.

---

<sup>1</sup> *Ататеева А.А.* Срочный трудовой договор по-новому // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007. № 2. С. 25.

Обязательно указывается место работы, это может быть какая-либо структурная единица фирмы или филиал, в которой будет работать сотрудник. Также следует указать вид работы и занимаемую должность, так как она указана в штатном расписании, ее характер согласно занимаемой квалификации.

Важным аспектом при заключении такого договора является указание системы оплаты труда, надбавки за вредность, за работу в ночное время, по праздникам и выходным.

Далее нужно указать, сколько дней в неделю рабочих, а сколько выходных, может быть сменный характер работы. Чтобы удостовериться в профпригодности данного сотрудника, указывают испытательный срок работы. Обычно устанавливается испытательный срок до трех месяцев, а при принятии главного бухгалтера или работника на должность заместителя директора – до шести месяцев.

Если при заключении договора не были внесены какие-либо условия или данные о сотруднике, это не считается причиной его не заключения. Это можно сделать позже, в виде приложения к договору или дополнительного соглашения между сторонами, которые являются обязательной частью срочного трудового договора.

Все условия договора могут быть изменены также по согласованию между рабочим и директором.

В срочном трудовом договоре могут оговариваться условия о неразглашении государственной тайны, если таковые необходимы.

Далее срочный трудовой договор подписывается двумя сторонами трудовых отношений и узаконивается гербовой печатью организации. Составляют два экземпляра договора, один из которых хранится в организации, другой выдается на руки принятому работнику.

Последним этапом оформления трудовых отношений является издание приказа о приеме на работу. Экземпляр такого приказа по истечении трех дней со дня принятия на работу, подписывается работником. Копия приказа о приеме выдается сотруднику на руки<sup>1</sup>.

Итак, какие ошибки чаще других встречаются на практике?

Заключение срочного трудового договора при отсутствии на то оснований. Такие основания предусмотрены в статье 59 Трудового кодекса РФ и иных федеральных законах. Статья 59 перечисляет конкретные случаи, когда обязательно заключается именно срочный трудовой договор и случаи, когда срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон.

При этом ошибкой будет не только реальное отсутствие этих оснований, но и не указание конкретной причины в тексте трудового договора.

Внесение в трудовую книжку работника записи, содержащей указание на срочность приема. Если в срочном трудовом договоре условие о срочности и основания заключения должны быть обязательно четко прописаны, то в трудовой книжке работника, напротив, не должно быть упоминания о том, что трудовой договор срочный и не должны быть указаны основания срочности. В противном случае такая запись будет нарушать требования Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69.

Если в договоре не будут прописаны сроки срочного договора, то договор можно считать бессрочный трудовой договор.

Использование в качестве основания срочности формулировки «до выхода нового работника». Нередко компании хотят закрыть имеющуюся вакансию идеально подходящей кандидатурой. Но на поиски такого соискателя

---

<sup>1</sup> *Анисимов Л.Н.* Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации. М., 2008. С. 101-103.



может потребоваться длительное время или кандидат есть, но приступить к работе он сможет только через определенное время. Но, поскольку до выхода нового сотрудника кто-то должен выполнять работу по открытой вакансии, на нее временно принимают другого работника и заключают с ним срочный трудовой договор, указывая в качестве основания «до выхода нового работника» или схожую формулировку.

Это является грубым нарушением, поскольку в статье 59 Трудового кодекса РФ в качестве одного из оснований указано «на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы». Однако такое основание не применимо к случаям заключения трудовых договоров по вакантным должностям, поскольку еще нет работника, за которым это место работы сохранялось бы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Несвоевременное уведомление работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия. Согласно части первой статьи 79 Трудового кодекса РФ 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.

Частью четвертой статьи 58 Трудового кодекса РФ установлено, что 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.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### 2.1 Понятие и разновидности срочного трудового договора

Срочный трудовой договор - один из видов трудовых договоров, заключаемый в отличие от бессрочного на определённый срок.

Виды срочных трудовых договоров на основании периодов, на которые они заключены: абсолютно определенные, такие виды трудовых договоров применимы при избрании человека на пост, занимаемый по результатам выборов; относительно определенные, подписываются с сотрудниками, набираемыми в штат компании, созданной на определенный период, например, на период строительства; условно срочные, применяются для оформления сотрудников, заменяющих работников на период их временного отсутствия.

#### Основания для заключения временного трудового договора<sup>1</sup>

Работодатель всегда может столкнуться с ситуацией, когда необходимо нанять сотрудника на время. Вот только наниматель не всегда правильно разбирается в данной ситуации, ибо не в любом случае можно заключать договор на время. Можно, естественно, возложить временно обязанности на постоянного сотрудника, но не всегда есть уверенность, что сотрудник справится, при этом новая работа может быть вне знаний и компетенции сотрудника.

Основания для заключения временного трудового договора мы можем найти в статье 59 Трудового кодекса РФ. Но там не все так просто, как кажется на первый взгляд.

Основания можно разделить на две группы. Первая - это основания, при которых ограничивается заключение бессрочного договора по инициативе

---

<sup>1</sup> Рахматуллина, Р. Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора. М.: Wolters Kluwer, РАП, 2015. С. 138.

одной из сторон. Вторая группа содержит в себе основания, при которых можно заключить срочный трудовой договор по соглашению сторон.

По первой группе основаниями для заключения срочного трудового договора являются в соответствии со ст. 59 ТК РФ следующие причины: отсутствие работника, если за ним по закону, содержащему нормы трудового права, или локальным актам организации сохраняется рабочее место; выполнение временных работ, производство которых занимает до двух месяцев; оказание определенных услуг или выполнение работ, если невозможно установить конкретную дату окончания работ или услуг; на период выполнения сезонных работ, перечень которых имеется в отраслевых соглашениях федерального уровня; направление сотрудника на работу в иностранное государство; прием работника в организацию, которая создана на время выполнения работ или строго ограниченный срок; в случае увеличения производства или изменения технологии производства можно нанять временного работника для установки и пуска нового оборудования; при принятии работника на практику, обучение или профессиональную стажировку; в случае направления работника службой занятости на временные или общественные работы; в случае прохождения лицом альтернативной службы; на период избрания лица на выборную должность в органы государственной власти или местного самоуправления; по иным основаниям, предусмотренным ТК РФ или федеральными нормативными актами.

Основания заключения трудового договора на срок по соглашению сторон<sup>1</sup>

Во второй группе содержатся основания заключения срочного трудового договора из ТК РФ, срочность которых обосновывается соглашением сторон, а именно: прием на работу лица, которое находится на пенсии или по

---

<sup>1</sup> Егоров В.И., Харитонова Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2009. С. 125.

медицинским показаниям может выполнять только временные работы; если принимаются творческие работники на период создания или экспонирования произведений искусства (перечень работ и профессий этих работников четко регламентирован Правительством РФ); в случае обучения принимаемого на работу лица по очной форме обучения; если сотрудник приходит работать по совместительству; с членами экипажей судов внутреннего и/или морского плавания; прием в организацию малого предпринимательства или к индивидуальному предпринимателю, если численность работников меньше 35, а в розничной торговле — менее 20 сотрудников; при выполнении работ в районах Крайнего севера или приравненных к ним; при угрозе чрезвычайной ситуации или для её предотвращения работодатель может нанять работников временно, но только для устранения последствий или угрозы ЧС; независимо от организационно-правовой формы предприятия срочный трудовой договор можно заключить с руководителем, его заместителем или главным бухгалтером; также в ТК РФ или иных законах могут содержаться другие основания срочности договора.

## 2.2 Основные права и обязанности работодателя как стороны срочного трудового договора

Основные права и обязанности работодателя закреплены в ст.22 ТК РФ.

В частности, работодатель имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим ТК РФ, или иными федеральными законами.

Это формальное право работодателя и не столько право. Сколько обязанность, так как именно он должен предоставить трудовой договор в письменном виде работнику<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Бондаренко Э.Н. Заключение трудового договора: противоречия и пробелы в Трудовом кодексе Российской Федерации // Право и экономика. 2004. № 9. С. 39.

Среди прав работодателя предусмотрено, что он может вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры. Однако это вновь не право, а обязанность работодателя, за неисполнение которой законом предусмотрена ответственность<sup>1</sup>.

Кроме того, в силу ТК РФ работодатель вправе поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

Из вышеуказанного можно понять, что данная формулировка некорректна, так как вытекает из самой правосубъектности работодателя как юридического или физического лица, из его права на распоряжение своей собственностью.

Далее, работодатель вправе требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

Само по себе «право требовать» - ничто, если не подкреплено нормами об ответственности и такая норма есть: ТК РФ в той же статье закона предусмотрено, что работодатель вправе привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим ТК РФ, или иными федеральными законами.

Далее, работодатель принимает локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями). Некоторые локальные акты обязательны для работодателя, полноценным правом назвать эту норму сложно.

Также предусмотрено, что работодатель вправе создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать

---

<sup>1</sup> Филипова И.А. Трудовой договор, порядок его заключения и изменения // Рос. юрид. журнал. 2015. № 1. С. 99.

в них, однако это право вновь вытекает из гражданской правосубъектности работодателя и не нуждается в еще одном указании в законе<sup>1</sup>.

Кроме того, работодатель вправе создавать производственный совет. Поскольку производственный совет - совещательный орган, то такое полномочие вновь вытекает из общей гражданской правосубъектности работодателя.

Последняя аморфная формулировка: работодатель вправе реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда, однако эти права и так указаны в ТК РФ в числе специальных норм и вряд ли нуждались в дублировании в общей норме.

Таким образом, из ст.22 ТК РФ не видно реальных прав работодателя, которые одновременно не были бы его же обязанности, не происходили из его гражданской правосубъектности и не дублировали иные нормы ТК РФ.

Обязанности работодателя сформулированы в ст.22 ТК РФ гораздо шире, так как работодатель обязан: соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка,

---

<sup>1</sup> *Томашевский К.Л., Войтик А.А.* Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение. Минск, 2008. С. 103 - 107.

трудовыми договорами; вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ; предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям; создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;



исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Мы видим, что, по существу, все эти обязанности производны и сводятся к двум основным: обеспечить работнику безопасные условия труда и достойную плату за труд.

В соответствии со ст. 22 ТК РФ к основным обязанностям работодателя отнесены следующие в такой последовательности: обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Следовательно, приоритетная обязанность работодателя - обеспечивать безопасность и условия охраны труда. Конкретные обязанности работодателя по обеспечению безопасности условий и охраны труда предусмотрены в ст. 212 ТК РФ.

Вторая фундаментальная обязанность работодателя - выплата заработной платы работнику, подробно исследовалась в литературе. Здесь же лишь отметим, что размеры заработной платы устанавливаются на основе нормативных правовых актов организации, и в соответствии со статьей 132 ТК РФ зависят от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Лебедева В. М.* Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). М.: Статут, 2007. С. 32.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя<sup>1</sup>.

Законом предусмотрено несколько механизмов защиты работником своих прав от задержек заработной платы: 1) приостановка работы (ст. 142 ТК РФ); 2) обращение в Государственную инспекцию труда; 3) денежные требования к работодателю; 4) обращение в суд, судебный приказ; 5) уголовная ответственность (ст. 145.1 УК РФ).

Рассмотрим некоторые вопросы связанные с обязанностями работодателя по срочному трудовому договору: обязан ли работодатель следить за сроками срочного трудового договора - обязан т.к. срочный договор заключается на определенный срок, и в случае окончания срока работодатель должен или уволить данного работника или же продлить с ним срочный трудовой договор; не ущемлять права работника работающего по срочному трудовому договору по отношению к работникам работающих на постоянной основе - не должны обязанности работника выходить за рамки срочного трудового договора, а так

---

<sup>1</sup> Гуслистая Т.В. Срочный трудовой договор // «Черные дыры» в Российском законодательстве. 2006. № 4. С. 154.

же не должны ущемляться права работников работающих по срочному трудовому договору от работников работающих на постоянной основе; обязан ли работодатель предупредить работника о скором окончании срока срочного договора – обязан предупредить не менее чем за три календарных дня до даты увольнения по истечении срочного трудового договора необходимо вручить временному сотруднику уведомление (уведомление не требуется только в том случае, если сотрудник замещал отсутствующего основного работника); может ли работодатель уволить беременную женщину по окончании срочного трудового договора – нет, разорвать с ней трудовые отношения можно только после завершения отпуска по беременности и родам.

### 2.3 Основные обязанности работника как стороны срочного трудового договора

Основные обязанности работника определены в ст.21 ТК РФ. В частности, работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у

работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).<sup>1</sup>

Как мы видим, обязанности работника сформулированы в ТК РФ не лучшим образом.

Так, обязанность добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, мало того, что тавтологична по тексту, так кроме того, обязанности могут быть возложены не только трудовым договором, а, например, дополнительными соглашениями к нему, законом, локальные трудовыми актами нормативного характера и т.п.<sup>2</sup>

Обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и обязанность соблюдать трудовую дисциплину, что, по существу, одно и то же – это формальная сторона все той же первой рассмотренной нами обязанности. Сюда же можно отнести и обязанность незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении чрезвычайной ситуации.

Согласно статье 21 ТК РФ работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ст. 21 ТК РФ). Их виновное неисполнение, в частности нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, может повлечь расторжение

---

<sup>1</sup> Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2009. С. 33.

<sup>2</sup> Атаева А.А. Срочный трудовой договор по-новому // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007. № 2. С. 221.

работодателем трудового договора в соответствии с подпунктом "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ<sup>1</sup>.

В соответствии со статьей 214 ТК РФ работник обязан: соблюдать требования охраны труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты<sup>2</sup>; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

Вместе с тем статья 213 ТК РФ устанавливает медицинские осмотры и для некоторых категорий работников. Так, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с

---

<sup>1</sup> Соловьев, А.А. Срочный трудовой договор. Правила заключения и расторжения / А.А. Соловьев. - М.: Приор, 2015. С. 466.

<sup>2</sup> Приказ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. N 997н // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70778606/> (дата обращения 20.04.2017).

медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Согласно статье 225 ТК РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели - индивидуальные предприниматели обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работник, не прошедший проверку знаний требований охраны труда при обучении, обязан после этого пройти повторную проверку знаний в срок не позднее одного месяца<sup>1</sup>.

Некоторые обязанности работника установлены в подзаконных нормативных правовых актах. Так, работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке<sup>2</sup>.

Рассмотрим некоторые вопросы, связанные с обязанностями работника по срочному трудовому договору: должен ли работник осознавать срочность трудового договора – конечно должен, в его же интересах следить за сроком окончания трудовых отношений и подыскивать другую работу; должен ли работник принимать отпуск во внимание со сроком срочного трудового договора – да; служебная командировка при окончании срока договора – такого быть не может, срок служебной командировки - это период, длящийся со дня выезда работника в командировку по день приезда из нее, работодатель следит за всеми сроками.

---

<sup>1</sup> Тихомиров, М. Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу / М.Ю. Тихомиров. - М.: Издание Тихомирова М. Ю., 2016. С. 891.

<sup>2</sup> Приложение № 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н // URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=215086> (дата обращения 20.04.2017).

### 3. ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ТК РФ предусмотрена возможность изменять условия трудового договора. Согласно статье Куревиной Л.В. такие изменения могут быть внесены в силу ст. 72 ТК РФ по соглашению между работодателем и работником либо работодателем в одностороннем порядке с соблюдением процедуры, установленной ст. 74 ТК РФ. При этом изменяться может любое из условий, установленных трудовым договором. Говоря о срочном трудовом договоре, остановимся на одном из его главных условий - сроке действия. Можно ли изменить срок действия договора? Можно, но не всегда<sup>1</sup>.

Прежде всего отметим, что ст. 261 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя продлить срок действия срочного трудового договора с беременной работницей, если она обратится к нему с письменным заявлением и справкой, подтверждающей ее беременность. В этом случае договор продлевается до окончания беременности, которую сотрудница должна подтверждать справкой каждые три месяца. Если же беременность закончилась (прервалась), работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в течение недели со дня, когда он узнал или должен был узнать об этом.

Исключением в данном случае является ситуация, когда договор с беременной работницей был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. В этом случае беременная работница увольняется. Но прежде, чем расторгнуть с ней договор, ей необходимо предложить другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может

---

<sup>1</sup> Куревина Л.В. «Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении», 2012, №8, С. 12-15.

выполнять с учетом ее состояния здоровья. Такой перевод осуществляется только с письменного согласия работницы.

Статьей 332 ТК РФ предусмотрено право продлевать действие срочного трудового договора с научно-педагогическим работником, если он был избран по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности по срочному трудовому договору. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок, но не более пяти лет, или неопределенный срок.

Кроме того, по представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения может продлеваться срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста 70 лет. Правда, не указывается, каким образом это можно сделать (путем заключения соглашения или нового срочного трудового договора). Скорее всего, не возбраняется ни один из способов.

Еще одной категорией работников, с которыми ТК РФ допускается продление срочных трудовых договоров, являются спортсмены. Когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года. На этот период со спортсменом заключается срочный трудовой договор. Если по истечении срока временного перевода спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и стороны не возражают, договор может продлеваться на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок (ст. 348.4 ТК РФ)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Головина С.Ю. Договорные конструкции трудового права. М.: Статут, 2008. С. 21.



Помимо перечисленных ситуаций может возникнуть необходимость изменить срок действия договора и в других случаях, когда изначально дата окончания договора не вызывала сомнений: при направлении в командировку, отпуск, учебный отпуск и т.д. Ведь командировка может быть продлена работодателем, а работник, находясь в отпуске, может заболеть и т.п. В этих случаях срочные трудовые договоры также могут быть продлены.

Если срочный трудовой договор заключен с руководителем организации на срок, установленный уставом организации, с ним заключается не соглашение о продлении договора на новый срок, а новый срочный трудовой договор, поскольку в силу ст. 275 ТК РФ срок действия трудового договора, заключенного с руководителем, определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

Согласно разъяснениям, которые даны в Письме Роструда от 31.10.2007 № 4413-6 «О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников», ТК РФ<sup>1</sup> предусмотрена возможность внесения изменений в трудовой договор вне зависимости от его вида (срочный или бессрочный), в том числе в части изменения срока его окончания. То есть до окончания срока действия трудового договора в него могут быть внесены поправки путем составления и подписания соответствующего соглашения. В данном Письме имеется в виду договор, заключенный на время отсутствия основного работника. Однако применить данное разъяснение можно и к срочным договорам, заключенным по другим основаниям (например, с лицами, направляемыми для работы за границу, для выполнения заведомо определенной работы, с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующих должностей, и др.).

---

<sup>1</sup> Письмо Роструда от 31.10.2007 № 4413-6 « О порядке внесения изменений в должностные инструкции работников»URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_734](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_734) (дата обращения 20.04.2017).

Несмотря на то что продлевать срок трудового договора законодательством не запрещено, в некоторых случаях такие "продления" могут послужить причиной признания срочных договоров бессрочными<sup>1</sup>.

Рассмотрим ситуацию с изменением срочного трудового договора: компания заключила срочный трудовой договор на 3 года, а после истечения этого срока он был расторгнут, но одновременно подписано дополнительное соглашение сроком на 1 год без изменений условий трудового договора. Спустя 6 месяцев в связи с изменением штатной структуры работнику предлагается изменение должности - вместо позиции заместителя генерального директора должность уровнем ниже. Вопрос: если работник не согласен с изменением должности, то имеет ли право компания расторгнуть с ним договор до истечения срока указанного в дополнительном соглашении?

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Как мы видим, закон не делает каких-либо различий, срочный трудовой договор или бессрочный. Компания не вправе будет расторгнуть с работником дополнительное соглашение до истечения его срока, если работник не нарушил его условие.

Законодатель не предоставляет работодателю возможности произвольно изменять условия трудового договора. Чтобы воспользоваться своим правом, работодатель должен доказать наличие двух условий.

---

<sup>1</sup> *Голдыбан Н.Ю., Ермоленко А.С. Расторжение срочного трудового договора // Новое в бухгалтерском учете и отчетности. 2007. № 16. С 131.*

Во-первых, работник должен продолжать работу по прежней трудовой функции, т.е. специальность, квалификация или должность работника, определенные трудовым договором, должны остаться неизменными.

Во-вторых, необходимо, чтобы изменение определенных трудовым договором условий было вызвано объективной необходимостью, а именно изменением организационных или технологических условий труда, т.е. объективными причинами производственного характера, делающими невозможным сохранение включенных ранее в трудовой договор условий.

Расторжение срочного трудового договора по инициативе работника. Такой случай возможен только при желании временного работника, выраженном в письменном заявлении на имя руководителя (ст. 80 ТК РФ). Увольнение возможно как после установленной в ТК РФ двухнедельной отработки, так и по соглашению сотрудника и работодателя в любой день. Если сотрудник передумает увольняться и отзовет свое заявление, уволить его будет нельзя (только если на его место в порядке перевода не приглашен другой сотрудник — ч. 4 ст. 80 ТК РФ, ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

Расторжение срочного трудового договора по инициативе работодателя. Уволить временного работника по решению руководства компании можно по тем же правилам и основаниям (ст. 81 ТК РФ), что и сотрудника с бессрочным договором. Такой вид увольнения чаще всего оспаривается в судах. Кроме того, уволенные работники обращаются в трудовую инспекцию, прокуратуру. Компания должна быть готова к доказыванию правомерности увольнения.

Так, например, если работник не исполняет свои функции, опаздывает на работу или появляется на рабочем месте в нетрезвом виде, важно правильно зафиксировать эти нарушения (см. гл. 30 ТК РФ)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2009. С. 256.

Расторжение срочного трудового договора по соглашению сторон. По соглашению сторон временный договор может быть расторгнут в любое время до дня увольнения, достаточно оформить документ в письменном виде. Расторжение срочного трудового договора по истечении срока. При приближении срока окончания временного договора нужно вовремя и правильно подготовить уведомление о его прекращении. Иначе компания несет риски признания договора заключенным на неопределенный срок. Это произойдет, если ни одна из сторон временного договора не потребует его прекращения, когда наступит срок окончания трудовых отношений. Работнику достаточно продолжить свою обычную работу – договор будет считаться постоянным (ч. 4 ст. 58 ТК РФ).

Определить срок предупреждения о расторжении срочного трудового договора просто. В подавляющем большинстве случаев предупредить работника нужно за 3 дня (в письменном виде), за исключением случаев, когда договор был заключен на период исполнения функций отсутствующего работника (ч. 1 ст. 79 ТК РФ), такой договор прекращается с выходом постоянного работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

Временный договор, заключенный для выполнения заранее зафиксированной работы, прекращается в случае завершения такой работы (ч. 2 ст. 79 ТК РФ), аналогичное правило действует и для сезонных работ (ч. 4 ст. 79 ТК РФ).

Подписант уведомления о прекращении срочного трудового договора - либо руководитель организации, либо уполномоченный им сотрудник (как правило, работник кадровой службы). Если указан неверный подписант, суд может признать такое уведомление незаконным и восстановить временного сотрудника на работе<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Васильева М., Карсетская Е., Михайлов И., Шершнев А. Трудовой договор // Экономико-правовой бюллетень. 2005. № 7. С. 11.

По аналогии с трудовым договором уведомление составляется и подписывается в двух экземплярах: один – для работодателя, другой – для сотрудника. Для минимизации рисков дальнейших судебных споров рекомендуем получить подпись работника на копии работодателя о получении второй копии на руки.

Факт прекращения временного договора оформляется приказом, с которым работник знакомится под роспись.

Можно ли сократить работника работающего по срочному трудовому договору? Работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, можно уволить в связи с сокращением численности или штата работников организации п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ.

А вот в каких случаях срочный трудовой договор заключается незаконно: когда человек работал по бессрочному договору, а руководство вынуждает его уволиться и подписать срочный; когда человек вышел на пенсию и продолжает работать, но уже по срочному контракту.

Срочный характер трудового договора не исключает возможности его прекращения и о другим основания: соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ); истечение срока трудового договора (пункт 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ); ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом; сокращения численности или штата работников организации; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие, остальные возможности указаны выше<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Пресняков М.В. Институт трудового договора: новеллы трудового законодательства. 2007. С. 25.

#### 4. АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Одной из основных проблем является не добровольность со стороны работника в заключении срочного трудового договора.

Приведу в связи с этим позицию Конституционного Суда РФ, в соответствии с которой "в случае, когда согласие на заключение договора было дано работником вынужденно, он вправе оспорить правомерность заключения с ним срочного трудового договора... Если судом... будет установлено, что согласие работника на заключение такого договора не является добровольным, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок"<sup>1</sup>.

В свою очередь, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъясняет, что при достижении согласия сторон трудового правоотношения о заключении срочного трудового договора он может заключаться без учета характера работы или условий ее выполнения также только в определенных случаях, ограниченных перечисленными в ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Заключению срочного трудового договора должно предшествовать добровольное согласие<sup>2</sup>.

Суды общей юрисдикции обязаны правильно квалифицировать признак не добровольности (вынужденности) заключения срочного трудового договора, который состоит в принуждении работника работодателем к заключению такого договора, а не вследствие внешних обстоятельств. Например, Санкт-Петербургский суд обосновано не счел тяжелое материальное положение лица, необходимость обеспечивать жену и ребенка в качестве такого признака<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_69672/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_69672/) (дата обращения 20.04.2017).

<sup>2</sup> ч. 2 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47257/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/) (дата обращения 20.04.2017).

<sup>3</sup> Определение Санкт-Петербургского городского суда от 24 мая 2012 г. № 6649. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SARB&n=10344#0> (дата обращения 20.04.2017).

Отметим также, что одним из аспектов обеспечения добровольности при заключении срочного трудового договора является проблема доказывания наличия принуждения к заключению срочного трудового договора, которое возлагается на работника в случае возникновения трудового спора в этой сфере.

Так, в большинстве случаев работник может доказать вынужденность заключения срочного трудового договора с помощью свидетельских показаний. Учитываются также и письменные доказательства.

Например, суд рассматривал давление на работника со стороны работодателя, а также угрозы о не допуске к работе как неоспоримые доказательства вынужденного заключения срочного трудового договора<sup>1</sup>.

В ряде других дел содержание заявления работника рассматривалось в качестве доказательства не добровольности заключения срочного трудового договора. Было выявлено отсутствие волеизъявления о заключении срочного трудового договора<sup>2</sup>. Был выявлен факт не достижения согласия сторон о виде трудового договора. Таким образом, был доказан факт не добровольности заключения срочного трудового договора, и срочный трудовой договор был признан договором на неопределенный срок.

Факт добровольного заключения срочного трудового договора весьма важен и для определения дня заключения трудового договора, с которым связано ознакомление работника со своими правами. Это обстоятельство имеет значение для разрешения возникающих трудовых споров.

Для своевременного разрешения споров имеет значение также и определение момента нарушения прав работника. Верховный Суд РФ

---

<sup>1</sup> Решение Новониколаевского районного суда Волгоградской области от 27 февраля 2008 г. по делу № 2-9/2008. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>2</sup> Определение Верховного суда Республики Коми от 20 августа 2012 г. № 33-3525АП/2012. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n> (дата обращения 20.04.2017); Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12 марта 2014 г. № 33-3493. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=0> (дата обращения 20.04.2017).

указывает, что при заключении срочного служебного контракта день заключения контракта является днем, когда истец узнал о нарушении своего права<sup>1</sup>. Поэтому сложно согласиться с позицией М.В. Преснякова и С.Е. Чаннова о том, что незаконное заключение срочного трудового договора не ограничивает прав работников и нарушение прав наступает только при увольнении по истечении срока<sup>2</sup>. Это утверждение противоречит законодательству и не поддерживается судебной практикой, так как восстановление права происходит на день нарушения права. Таким образом, день нарушения права при заключении срочного трудового договора при несоблюдении норм трудового законодательства - это день, когда был заключен этот договор, а не день, когда работник узнал, что договор заключен незаконно.

В судебной практике срочные трудовые договоры, в которых отсутствует договоренность о сроке, признаются договорами на неопределенный срок<sup>3</sup>.

Отсутствие в тексте срочного трудового договора, заключенного по основаниям ч. 1 ст. 59 ТК РФ, конкретного срока не может превращать этот договор в договор на неопределенный срок.

Заведомо определенная работа, на которую принимается работник, в итоге должна быть выполнена. Например, невозможно представить себе ситуацию, когда сезон будет признан имеющим неопределенный срок; организация, созданная на определенный срок, например для проведения Олимпийских игр в Сочи, будет функционировать неопределенное время. Представляется нелогичным, что лицам, принятым на заведомо определенную работу, в случае, если эта работа окончена, работодатель должен будет предоставить новую работу. Общественные работы временного характера по

---

<sup>1</sup> Определение Верховного Суда РФ от 8 октября 2010 г. № 20-В10-4. URL: <https://www.lawmix.ru/vas/6649> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>2</sup> Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право: учебник. М., 2013. С. 114.

<sup>3</sup> Определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 февраля 2012 г. № 33-1534/12. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SARB&n=36927#0> (дата обращения 20.04.2017).



направлению службы занятости имеют целью поддержать лиц, не имеющих постоянной работы. При подыскании постоянной работы участие в них лиц, нашедших работу, нецелесообразно, т.е. отсутствие срока в трудовом договоре, заключенном по направлению службы занятости, не превращает срочный трудовой договор в трудовой договор на неопределенный срок.

Основания заключения срочного трудового договора могут быть закреплены только в федеральном законодательстве. По мнению российского законодателя, объективными условиями заключения срочного трудового договора является характер предстоящей работы и условия ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

Вместе с тем анализ судебной практики показывает, что нередко работодатель заключает срочные трудовые договоры, руководствуясь не ст. 59 ТК РФ, предусматривающей основания их заключения, а исключительно собственными интересами.

Суды защищают в этом случае интересы работников<sup>1</sup>.

Так, Иркутский областной суд в своем Апелляционном определении указал, что суд первой инстанции (Нижеудинский городской суд Иркутской области) правильно пришел к выводу, что "ОАО... действовало в соответствии с собственной кадровой политикой, предусматривающей заключение срочных трудовых договоров со всеми работниками, относящимися к производственному персоналу"<sup>2</sup>. В данной ситуации работодателем нарушался

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 29 июля 2013 г. по делу № 33-4032/2013, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=SOJ&n=6032> (дата обращения 20.04.2017); апелляционное определение Волгоградского областного суда от 11 сентября 2013 г. по делу № 33-10099, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi54> (дата обращения 20.04.2017); кассационное определение Верховного суда Республики Бурятия от 25 января 2012 г. по делу № 33-265, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online;base=SOJ;#0> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Иркутского областного суда от 5 июня 2013 г. по делу № 33-4482/13, URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/104198188/> (дата обращения 20.04.2017).

запрет на заключение срочного трудового договора безотносительно к характеру работы и условиям ее выполнения.

По другому делу суд установил неправомерность Устава муниципального автономного учреждения культуры, который предусматривал безусловное заключение срочного трудового договора с директором учреждения в нарушение ч. 2 ст. 59 и ч. 1 ст. 275 ТК РФ<sup>1</sup>.

В науке трудового права также широко обсуждается такое основание, как заключение срочного договора по соглашению сторон с поступающими на работу пенсионерами по возрасту (абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Конституционный Суд РФ считает данную норму соответствующей Конституции РФ, так она не ограничивает свободу труда<sup>2</sup>. Однако имеется особое мнение судьи Конституционного Суда РФ О.С. Хохряковой, которая считает, что эта норма неконституционна, так как пенсионеры относятся к той категории лиц, которая особо нуждается в социальной защите и поддержке со стороны государства.

По вопросу заключения срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту существует обширная судебная практика. Решение судов принимаются как в пользу пенсионеров<sup>3</sup>, так и в пользу работодателя<sup>4</sup>. Критерием выступает добровольность заключения срочного трудового договора.

---

<sup>1</sup> Определение Верховного суда Республики Коми от 20 августа 2012 г. по делу № 33-3525АП/2012, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=53593> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>2</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П, URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12054561/> (дата обращения 20.04.2017);

<sup>3</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24 декабря 2013 г. № 33-15642/2013, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=80290> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>4</sup> Апелляционное определение Московского областного суда от 2 октября 2012 г. по делу № 33-18494/2012, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&OJ&> (дата обращения 20.04.2017); Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 10 апреля 2013 г. по делу № 33-2760/2013, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc#0> (дата обращения 20.04.2017).

Стороны срочного трудового договора могут не предпринимать никаких действий по окончании срока договора. Он будет считаться договором на неопределенный срок, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, а работник продолжает работу после истечения срока его действия. Данное положение закреплено в ч. 4 ст. 58 ТК РФ.

Необходимо отметить, что эта норма была обжалована в Конституционный Суд РФ на предмет нарушения трудовых прав работников. Суд сформулировал следующую правовую позицию: "Норма не препятствует любой стороне трудового договора своевременно выразить свое волеизъявление, направленное на прекращение трудового правоотношения, и, соответственно, не может рассматриваться как нарушающая права как работника, так и работодателя"<sup>1</sup>.

В правоприменительной практике нередки случаи нарушения работодателями законодательных правил заключения срочных трудовых договоров.

Так, если судом будет установлено, что трудовой договор заключен на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, то он будет считаться заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 ТК РФ). Этот договор рассматривается как договор на неопределенный срок с момента его заключения при установлении этого факта судом.

Например, суды формулируют следующую правовую позицию: работа по направлению деятельности, считающейся для организации основной, не может

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 21 марта 2013 г. № 371-О, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=328089#0> (дата обращения 20.04.2017).

являться основанием для заключения срочного трудового договора с работником<sup>1</sup>.

Работодатели, стремясь расширить сферу действия срочных трудовых договоров, искусственно формулируют основания для их заключения, не закрепленные в федеральном законе. Например, работодатель продлил работу по срочному трудовому договору на период действия штатной единицы<sup>2</sup> или счел основной причиной заключения срочного трудового договора предстоящую продажу предприятия<sup>3</sup>. Эти действия неправомерны, поскольку ст. 59 ТК РФ не содержит данных оснований для заключения срочного трудового договора. Отсюда следует, что в подобных случаях срочный трудовой договор должен, безусловно, считаться договором на неопределенный срок.

Нарушение максимального срока срочного трудового договора (пять лет по общему правилу) также рассматривается судами как основание для признания трудового договора заключенным на неопределенный срок.

У работодателей часто вызывает непонимание методика исчисления предельного (по общим правилам) срока трудового договора. В пятилетний период обычно включается срок первого срочного договора, а также срок последующих продлений (если они разрешены законом).

Например, Верховным судом Республики Хакасия было установлено, что продолжительность срочного трудового договора для выполнения работ, связанных с заведомо временным расширением производства на период

---

<sup>1</sup> Определение Московского районного суда по делу № 12-345/2017 . URL: <https://rospravosudie.com/court-moskovskij-rajonnyj-sud-g-tveri-tverskaya-oblast-s/act-103371533> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Иркутского областного суда от 4 сентября 2012 г. по делу № 33-7198/12, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=SOJ&n=352363&re> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>3</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 19 июня 2013 г. по делу № 33-2102/13, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base> (дата обращения 20.04.2017).

действия договора подряда Богучанской ГЭС, с учетом дополнительных соглашений составила пять лет девять месяцев, что превышает, по мнению Суда, предельный срок. "Довод апелляционной жалобы о том, что в данном случае указанный срок не применим, так как п. 7 ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ установлен иной срок, а именно на период выполнения заведомо определенной работы, в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой, в том числе и в случае, если этот срок превышает пять лет, судебная коллегия находит не заслуживающим внимания как основанный на неправильном толковании норм материального права"<sup>1</sup>.

Верховный Суд РФ разъясняет, что в случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. Как мы видим, Суд толкует норму ч. 2 ст. 261 ТК РФ расширительно.

При других причинах окончания беременности женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Также уточняется, что продлевать договор необходимо независимо от причины окончания беременности. Увольнение в случае рождения ребенка оформляется в день окончания отпуска по беременности и родам, в других случаях - в течение семи дней после того, как работодатель узнал или должен был узнать об окончании беременности<sup>2</sup>. Решение, предложенное Верховным Судом РФ, следует закрепить в законодательстве.

Эта гарантия распространяется только на основных работников, на временных работников законодатель ее не распространяет.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Хакасия по делу № 33-950/2012. URL: <http://www.gcourts.ru/case/7887502> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>2</sup> п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1, URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_158272](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158272) (дата обращения 20.04.2017).

Решения судов основываются на положении, установленном законодателем<sup>1</sup>.

На практике существует проблема повторных заключений срочных трудовых договоров по одной и той же трудовой функции на непродолжительный срок.

Анализ п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 позволяет сделать вывод, что, если суд установит в ходе рассмотрения и разрешения какого-либо индивидуального трудового спора факт многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, он вправе признать такой трудовой договор договором на неопределенный срок.

Российское трудовое законодательство не закрепляет разрешенного количества повторных заключений срочных трудовых договоров, т.е. параметры многократности, а также не конкретизирует понятие "непродолжительность срока". Отсутствуют соответствующие разъяснения и в судебных актах. Это порождает вопросы на практике, поскольку в одних случаях, возможно, суд сочтет многократным три заключения договора за год, а в других - три заключения за три года. Таким образом, конкретная ситуация разрешается по усмотрению суда, а работодатель хотел бы исходить из четких критериев, позволяющих ему не подвергаться ответственности за нарушение трудового законодательства.

Например, Нерюнгринский городской суд Республики Саха (Якутия) счел многократным заключение шести срочных трудовых договоров за 13 месяцев, а

---

<sup>1</sup> Определение Верховного суда Республики Коми от 9 февраля 2012 г. № 33-557/2012, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=2#0> (дата обращения 20.04.2017).

непродолжительным сроком трудового договора - два месяца. Верховный суд Республики Саха (Якутия) поддержал вывод суда первой инстанции<sup>1</sup>.

Так как законодательно вопрос о количестве и продолжительности срочных трудовых договоров, заключаемых по соглашению сторон, не закреплен, то представляется возможным решать его на договорном уровне.

Анализируя положительные стороны продления срочного трудового договора и использования последовательного заключения срочных трудовых договоров по одной и той же трудовой функции, можно сформулировать следующие выводы: продление срока трудового договора, которое оформляется дополнительным соглашением, - в интересах работодателя. Он не сталкивается с проблемой многократности заключения срочных трудовых договоров, и, соответственно, срочный трудовой договор не может быть признан судом трудовым договором на неопределенный срок; последовательное заключение срочных трудовых договоров по одной и той же трудовой функции на непродолжительный период может привести к превращению срочного трудового отношения в трудовое отношение на неопределенный срок при установлении этого факта судом. Данные механизмы изменения срочного трудового договора являются противоположными.

Суды придерживаются двух разных подходов в вопросе продления срочного трудового договора. Одни разрешают его продлять путем заключения дополнительного соглашения<sup>2</sup>; другие настаивают на том, что сначала необходимо расторгнуть прежний, а потом заключить новый срочный трудовой договор<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 19 июня 2013 г. по делу № 33-2102/13, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>2</sup> Определения Московского городского суда от 15 июля 2010 г. по делу № 33-19173, URL: <http://www.resheeniya-sudov.ru/2010/78577/> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>3</sup> Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 февраля 2012 г. по делу № 33-1920/2012, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&b> (дата обращения 20.04.2017); определение Московского городского суда от 6 февраля 2012 г.

Нередко суды не рассматривают продление срочного трудового договора как нарушение норм трудового законодательства<sup>1</sup>. Однако Верховный Суд РФ в своем Определении от 27 июня 2014 г. еще раз обратил внимание судов, что "поскольку ТК РФ не предусмотрена возможность продления срока срочного трудового договора... продление срока договора означает признание работодателем этого договора бессрочным"<sup>2</sup>.

Отсутствие единообразия в судебной практике связано с тем, что в России нет норм, касающихся возможного предельного количества последовательно заключаемых срочных трудовых договоров или количества их продлений.

Например, положение о возможности продления коллективного договора на срок не более трех лет закреплено в ч. 2 ст. 43 ТК РФ. Аналогичное продление представляется возможным и для срочного трудового договора.

Однако наряду с этим важно законодательно установить предельный максимальный общий срок продлений срочных трудовых договоров по соглашению сторон. Это позволит создать равные условия для продления срочных трудовых договоров, которые негативно влияют на психологическое состояние работника.

Установление предельного общего срока продлений срочного трудового договора позволит усилить защиту работника по срочному трудовому договору. Предлагается законодательно закрепить пятилетний срок в качестве предельного срока всех продлений.

---

№ 4Г/3-114/12, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=S=16#0> (дата обращения 20.04.2017); определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 2 мая 2012 г. по делу № 33-1380/12, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&2#0> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>1</sup> Решение Кировского районного суда г. Ростова-на-Дону от 9 апреля 2013, URL: <http://www.zakonrf.info/suddoc/4c78879f7089a25fbec875eed502> (дата обращения 20.04.2017).

<sup>2</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 июня 2014 г. № 41-КГ14-10, URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&bas> (дата обращения 20.04.2017).



Специфика производственного процесса у каждого работодателя своя, что требует различных сроков срочных трудовых договоров и их продлений. Вследствие этого законодательное закрепление максимального количества продлений срочного трудового договора будет малоэффективно и может повлечь нарушения со стороны работодателей.

Стороны трудового отношения должны быть наделены правом установления количества таких продлений. Это условие может быть закреплено разными способами. Первый вариант - в трудовом договоре; второй - в локальном нормативном акте, коллективном договоре, соглашении.

## 5. МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Основные составляющие компетенций, формируемых на занятии; уровень изучения содержания материала; дидактические цели; дидактические принципы; формы организации учебного занятия.

Ход урока:

1. Организационный момент. Приветствие преподавателя. Здравствуйте. Прошу всех присаживайтесь, давайте настроимся с Вами на результативную работу. Есть ли у вас вопросы по пройденным ранее лекциям? Вопросов нет. И так мы начинаем (1 мин.).

2. Тема нашего урока: Срочный трудовой договор. В процессе изучения курса трудового права мы рассмотрим несколько вопросов, таких как: понятие, форма, содержание и виды срочного трудового договора; общий порядок заключения срочного трудового договора; изменение срочного трудового договора; общие основания прекращения срочного трудового договора; расторжение срочного трудового договора по соглашению сторон. Вы понимаете, что тема имеет большое практическое применение. Каждый из Вас рано или поздно столкнется с такой проблемой как трудоустройство и заключение трудового договора, а также расторжение такого договора. Из года в год, проблема, которая не теряет своей значимости, это трудоустройство, а особенно трудоустройство молодежи. Она остается одной из острейших проблем в сфере труда. Сегодняшняя тема, как никогда, актуальна для Вас студентов, будущих работников. Поэтому и целью нашего урока будет: получение новых знаний, обобщение и систематизация теоретических знаний, и особенно нам необходимо закрепить умения применять их в практической ситуации для решения профессиональных задач, связанных с трудовыми правоотношениями (4 мин.).

3. Лекция ( 25 мин.)

В Российском праве существует легальное определение понятия трудового договора согласно ст. 56 ТК РФ, трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

ТК РФ предусмотрена возможность изменять условия трудового договора. Согласно статье Куревиной Л.В. такие изменения могут быть внесены в силу ст. 72 ТК РФ по соглашению между работодателем и работником либо работодателем в одностороннем порядке с соблюдением процедуры, установленной ст. 74 ТК РФ. При этом изменяться может любое из условий, установленных трудовым договором. Говоря о срочном трудовом договоре, остановимся на одном из его главных условий - сроке действия. Можно ли изменить срок действия договора? Можно, но не всегда<sup>1</sup>.

Прежде всего отметим, что ст. 261 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя продлить срок действия срочного трудового договора с беременной работницей, если она обратится к нему с письменным заявлением и справкой, подтверждающей ее беременность. В этом случае договор продлевается до окончания беременности, которую сотрудница должна подтверждать справкой каждые три месяца. Если же беременность закончилась

---

<sup>1</sup> Л.В. Куревина Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении, 2012, №8, С. 12-15.

(прервалась), работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в течение недели со дня, когда он узнал или должен был узнать об этом.

Исключением в данном случае является ситуация, когда договор с беременной работницей был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. В этом случае беременная работница увольняется. Но прежде, чем расторгнуть с ней договор, ей необходимо предложить другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. Такой перевод осуществляется только с письменного согласия работницы.

Статьей 332 ТК РФ предусмотрено право продлевать действие срочного трудового договора с научно-педагогическим работником, если он был избран по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности по срочному трудовому договору. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок, но не более пяти лет, или неопределенный срок.

Кроме того, по представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения может продлеваться срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста 70 лет. Правда, не указывается, каким образом это можно сделать (путем заключения соглашения или нового срочного трудового договора). Скорее всего, не возбраняется ни один из способов.

Еще одной категорией работников, с которыми ТК РФ допускается продление срочных трудовых договоров, являются спортсмены. Когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к

другому работодателю на срок, не превышающий одного года. На этот период со спортсменом заключается срочный трудовой договор. Если по истечении срока временного перевода спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и стороны не возражают, договор может продлеваться на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок (ст. 348.4 ТК РФ).

Помимо перечисленных ситуаций может возникнуть необходимость изменить срок действия договора и в других случаях, когда изначально дата окончания договора не вызывала сомнений: при направлении в командировку, отпуск, учебный отпуск и т.д. Ведь командировка может быть продлена работодателем, а работник, находясь в отпуске, может заболеть и т.п. В этих случаях срочные трудовые договоры также могут быть продлены.

Если срочный трудовой договор заключен с руководителем организации на срок, установленный уставом организации, с ним заключается не соглашение о продлении договора на новый срок, а новый срочный трудовой договор, поскольку в силу ст. 275 ТК РФ срок действия трудового договора, заключенного с руководителем, определяется учредительными документами организации или соглашением сторон.

Согласно разъяснениям, которые даны в Письме Роструда от 31.10.2007 № 4413-6, ТК РФ предусмотрена возможность внесения изменений в трудовой договор вне зависимости от его вида (срочный или бессрочный), в том числе в части изменения срока его окончания. То есть до окончания срока действия трудового договора в него могут быть внесены поправки путем составления и подписания соответствующего соглашения. В данном Письме имеется в виду договор, заключенный на время отсутствия основного работника. Однако применить данное разъяснение можно и к срочным договорам, заключенным по другим основаниям (например, с лицами, направляемыми для работы за

границу, для выполнения заведомо определенной работы, с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующих должностей, и др.).

Несмотря на то что продлевать срок трудового договора законодательством не запрещено, в некоторых случаях такие «продления» могут послужить причиной признания срочных договоров бессрочными.

В силу ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. При этом у работодателя возникает обязанность предупредить работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения. Если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, уведомлять работника не нужно, а трудовой договор в этом случае прекращается с выходом этого лица на работу. Возможна ситуация, когда основной работник выходит на работу без предупреждения (а такая обязанность ТК РФ для него не установлена). Получается, что оба работника находятся на одном рабочем месте, соответственно, встает вопрос об оплате отработанного ими времени. Чтобы избежать таких ситуаций, можно порекомендовать закрепить обязанность работника об уведомлении работодателя (письменно, по телефону или другим способом) за несколько дней до выхода на работу. Особенно это касается работниц, находящихся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком.

Если в договоре с работником, принятым на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, не указано основание его заключения, а отмечен только срок его действия, расторгнуть трудовой договор с таким работником можно только по соглашению сторон.

В силу этой же статьи трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы, а для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона) - по окончании данного периода (сезона).

Работодатель если забудет предупредить работника о предстоящем увольнении и последний будет продолжать работу по истечении срока договора, то в соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовой договор будет считаться заключенным уже на неопределенный срок.

4. Подведение итогов ( 14 мин.)

1) Дайте определение «трудового договора»;

2) Понятий срочного трудового договора;

3) Изменения срочного трудового договора;

4) Каковы юридические гарантии при приеме на работу?;

5) Дайте характеристику срочного трудового договора;

6) Назовите основания и условия расторжения срочного трудового договора по инициативе работника;

7) Назовите основания и условия расторжения срочного трудового договора по инициативе работодателя.

Я благодарю всех за работу. Надо отметить, что основной состав группы справился на отлично, ответы отдельных студентов были недостаточно уверенные, поэтому я желаю, чтобы все продолжили работу по систематизации своих знаний и в дальнейшем применили их в дальнейшей своей профессиональной деятельности.

Спасибо всем за внимание и хорошую работу ( 1 мин.).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одной из основных проблем является не добровольность со стороны работника в заключении срочного трудового договора.

Суды общей юрисдикции обязаны правильно квалифицировать признак не добровольности (вынужденности) заключения срочного трудового договора, который состоит в принуждении работника работодателем к заключению такого договора, а не вследствие внешних обстоятельств.

Отметим также, что одним из аспектов обеспечения добровольности при заключении срочного трудового договора является проблема доказывания наличия принуждения к заключению срочного трудового договора, которое возлагается на работника в случае возникновения трудового спора в этой сфере.

Факт добровольного заключения срочного трудового договора весьма важен и для определения дня заключения трудового договора, с которым связано ознакомление работника со своими правами. Это обстоятельство имеет значение для разрешения возникающих трудовых споров.

Для своевременного разрешения споров имеет значение также и определение момента нарушения прав работника.

В судебной практике срочные трудовые договоры, в которых отсутствует договоренность о сроке, признаются договорами на неопределенный срок.

Однако отсутствие в тексте срочного трудового договора, заключенного по основаниям ч. 1 ст. 59 ТК РФ, конкретного срока не может превращать этот договор в договор на неопределенный срок, поскольку, например, заведомо определенная работа, на которую принимается работник, в итоге должна быть выполнена.

Основания заключения срочного трудового договора могут быть закреплены только в федеральном законодательстве. По мнению российского законодателя, объективными условиями заключения срочного трудового



договора является характер предстоящей работы и условия ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

Вместе с тем анализ судебной практики показывает, что нередко работодатель заключает срочные трудовые договоры, руководствуясь не ст. 59 ТК РФ, предусматривающей основания их заключения, а исключительно собственными интересами. Суды защищают в этом случае интересы работников.

Существуют проблемы заключения срочных трудовых договоров в части по конкурсному выбору кандидатов.

В пункте 5 части второй ст. 59 ТК РФ закреплено пятое договорное возможное основание для заключения срочного трудового договора: «с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

Вместе с тем, например, часть первая ст. 332 ТК РФ предусматривает, что «трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора». «Конкурс» на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет (ч. 3 ст. 332 ТК РФ). Следовательно дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником является «неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу» (ч. 7 ст. 332, п. 4 ст. 336 ТК РФ).

Однако, с одной стороны, заключение с научно-педагогическим работником трудового договора на неопределенный срок (т.е. предоставление

ему правовой гарантии работать бессрочно) и проведение конкурса один раз в пять лет находятся в существенном правовом и логическом противоречии.

В связи с изложенными теоретическими и правовыми аргументами следует, исключить из ТК РФ и иных соответствующих федеральных законов правовые нормы, согласно которым с лицами, избранными по конкурсу, может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок, так как с такими лицами может быть заключен только срочный трудовой договор до проведения очередного конкурса. А также следует дополнить часть первую ст. 59 ТК РФ пунктом следующего содержания: «с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами»<sup>1</sup>.

Целесообразно дополнить действующую часть первую ст. 59 ТК РФ обязательным законным основанием (условием) заключения срочного трудового договора, предусмотренным в настоящее время п. 5 части второй ст. 59 ТК РФ («с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном настоящим Кодексом или иными федеральными законами»).

В пункте 8 части второй ст. 59 ТК РФ закреплена возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон «с лицами, обучающимися по очной форме обучения». Вместе с тем, ч. 2 ст. 19 Конституции РФ гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от каких-либо обстоятельств. Полагаю, к таким «обстоятельствам» относится и форма обучения студентов – дневная, вечерняя или заочная.

Кроме того, возникает вопрос: если п. 8 части второй ст. 59 ТК РФ предусматривает только право заключения срочного трудового договора по соглашению сторон, то не означает ли это возможность заключения со студентами, обучающимися по дневной форме обучения, также и трудового

---

<sup>1</sup> *Ершова Е. А.* «Трудовое право в России» / Рос. акад. правосудия. – М.: Статут, 2007. – 620 с.

договора на неопределенный срок? Ответ на этот вопрос, исходя из буквального текста части второй ст. 59 ТК РФ, может быть только положительным. Отсюда с одними студентами, обучающимися по дневной форме обучения, «по соглашению сторон» может быть заключен срочный трудовой договор, а с другими – трудовой договор на неопределенный срок. Такая дифференциация студентов, обучающихся по дневной форме обучения является спорной по отношению к Рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя», Конституции РФ, а также ст. 58, закрепляющей положение о том, что срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Необходимо в ТК РФ в целом отказаться от договорных оснований (условий) заключения срочного трудового договора по соглашению сторон, ограничившись только законными обязательными основаниями (условиями) заключения срочного трудового договора, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами<sup>1</sup>. Так как данные положения во многом способствуют злоупотреблению правами со стороны работодателей и приводят к нарушению прав работников (дискриминации) в сфере труда. При этом было бы несправедливо не заметить, что ТК РФ закрепил принцип запрета дискриминации в сфере труда не только в ст. 2 (основные принципы...), но и в отдельной статье 3 – запрещение дискриминации в сфере труда, тем самым подчеркнув огромное значение этого принципа для трудового права России<sup>2</sup>.

На наш взгляд трудовые отношения должны носить стабильный (длительный) характер, за редким исключением тех случаев, когда данные

---

<sup>1</sup> *Ершова Е. А.* «Трудовое право в России» / Рос. акад. правосудия. – М.: Статут, 2007. С. 620;

<sup>2</sup> *Вострецова О. А.* «Конвенции и Рекомендации Международной Организации Труда как источники трудового права» / Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук, 2006. С. 184.

отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если же возникнет потребность в заключении срочного договора по соглашению сторон (на добровольной основе) на выполнение работы, носящей временный характер, то в данном случае могут быть применены гражданско-правовые договоры.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативны правовые акты Российской Федерации

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2001) // Российская газета. 2001. 30 декабр.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. №51-ФЗ (в ред. от 28.03.2017) // Собрание законодательства РФ. 05.12.1994. № 32. Ст. 420.

-Федеральный закон от 1 июня 2005 г. N 53-ФЗ "О государственном языке Российской Федерации" // СЗ РФ. 2005. N 23. Ст. 2199.

Постановление Правительства РФ от 3 декабря 2004 г. N 739 "О полномочиях федеральных органов исполнительной власти по осуществлению прав собственника имущества федерального государственного унитарного предприятия" // Российская газета. 2004. 10 дек.

### Судебная практика

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 5 июня 2013 г. по делу N 33-4482/13 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1058/> (дата обращения 20.04.2017).

Апелляционное определение Московского областного суда от 2 октября 2012 г. по делу № 33-18494/2012 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=9#0> (дата обращения 20.04.2017).

Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 10 апреля 2013 г. по делу № 33-2760/2013 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=746493#0> (дата обращения 20.04.2017).

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 25 сентября 2013 г. по делу № 33-10571/2013 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=735485#0> (дата обращения 20.04.2017).

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 4 сентября 2012 г. по делу № 33-7198/12 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/100654151/> (дата обращения 20.04.2017).

Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 19 июня 2013 г. по делу № 33-2102/13 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=629689#0> (дата обращения 20.04.2017).

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Хакасия по делу № 33-950/2012 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=259948#0> (дата обращения: 20.04.2017).

Апелляционное определение Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 19 июня 2013 г. по делу № 33-2102/13 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=686496#0> (дата обращения: 20.04.2017).

Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 29 июля 2013 г. по делу № 33-4032/2013 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/110460784/> (дата обращения: 20.04.2017).

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 11 сентября 2013 г. по делу № 33-10099/2013 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/116759561/> (дата обращения: 20.04.2017).

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 февраля 2012 г. по делу № 33-1920/2012 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/35264810/> (дата обращения: 20.04.2017).

Определение Московского городского суда от 6 февраля 2012 г. № 4Г/3-114/12 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/57888925/> (дата обращения: 20.04.2017).

Определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 2 мая 2012 г. по делу № 33-1380/12 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/107780549/> (дата обращения: 20.04.2017).

Кассационное определение Верховного суда Республики Бурятия от 25 января 2012 г. по делу № 33-265 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/101188638/> (дата обращения: 20.04.2017).

Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12054561/> (дата обращения: 20.04.2017).

Материалы решения Новониколаевского районного суда Волгоградской области от 27 февраля 2008 г. по делу № 2-9/2008 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/101515184/> (дата обращения: 20.04.2017).

Определение Верховного суда Республики Коми от 20 августа 2012 г. № 33-3525АП/2012 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=535930#0> (дата обращения: 20.04.2017).

Определение Верховного суда Республики Коми от 20 августа 2012 г. по делу № 33-3525АП/2012 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOJ&n=535930#0> (дата обращения: 20.04.2017).

Определение Конституционного Суда РФ от 21 марта 2013 г. № 371-О // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_1456/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1456/) (дата обращения: 20.04.2017).

Определение Верховного суда Республики Коми от 9 февраля 2012 г. № 33-557/2012 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/101367075/> (дата обращения: 20.04.2017).

Определения Московского городского суда от 15 июля 2010 г. по делу № 33-19173 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/59523030/> (дата обращения: 20.04.2017).

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 июня 2014 г. № 41-КГ14-10 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=419305#0> (дата обращения: 20.04.2017).

Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П по делу о проверке конституционности положений пункта 2 ст. 278 и с. 279 ТК РФ и абзаца второго пункта 4 ст. 69 Федерального закона // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_52349/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52349/) (дата обращения: 20.04.2017).

Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69 (ред. от 31.10.2016) "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек" (Зарегистрировано в Минюсте России 11.11.2003 N 5219), URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44948/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44948/) (дата обращения: 20.04.2017).

п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" (Российская газета. 2014. 7 февр.) // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_158272/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158272/) (дата обращения: 20.04.2017).

Решение Московского районного суда города Твери от 20 мая 2011 г., дело № 2-1287/2011 // URL: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo> (дата обращения: 20.04.2017).

Литература



*Ататева А.А.* Срочный трудовой договор по-новому // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007. № 2.

*Анисимов Л.Н.* Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации. М., 2008.

*Батура А.В.* Как отказать в приеме на работу бывшему работнику? // URL: <http://www.propersonal.ru/journal/231/5802>.

*Васильева М., Карсетская Е., Михайлов И., Шершнев А.* Трудовой договор // Экономико-правовой бюллетень. 2005. № 7.

*Варшавский К.М.* Организация труда научных работников. М., 1975;

*Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России // учеб. М., 2004.

*Голдыбан Н.Ю., Ермоленко А.С.* Расторжение срочного трудового договора // Новое в бухгалтерском учете и отчетности. 2007. № 16.

*Головина С.Ю.* Договорные конструкции трудового права. М.: Статут, 2008.

*Гуслистая Т.В.* Срочный трудовой договор // «Черные дыры» в Российском законодательстве. 2006. № 4.

*Егоров В.И., Харитонова Ю.В.* Трудовой договор: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2009.

*Кельзен Г.* Чистое учение о праве // Сб. произведений. М., 1986. С. 225.

*Куревина Л.В.* Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении. М., 2012.

*Лившиц Р.З.* Указ. соч. М., 2007.

*Лебедева В.М.* Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма)//. М.: Статут, 2007.

*Мартынова Т.Н., Сгибнева О.В.* Актуальные проблемы права. Сборник научных трудов. Вып. 7 // Под ред.: Протас Е.В. - М.: МГИУ, 2008.

*Марченко М. Н.* Источники права. М., 2005.

*Морозова Л.В.* Отказ в заключении трудового договора // Отдел кадров коммерческой организации. 2010. № 4 // URL: <http://hr-portal.ru/article/otkaz-v-zaklyuchenii-trudovogo-dogovora> (дата обращения 21.04.2017).

*Пресняков М.В.* Институт трудового договора: новеллы трудового законодательства. // Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2007.

*Рахматуллина, Р. Н.* Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора. М.: РАП, 2015.

*Сгибнева О.В.* Изменение трудового договора, дис. канд. юр. наук: 12.00.05: утверждена: М., 2006.

*Столбов М.Г.* Трудовой договор. Понятие и сущность трудового договора. Порядок заключения, исполнения и расторжения трудового договора 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: Ось-89, 2002.

*Соловьев, А.А.* Срочный трудовой договор. Правила заключения и расторжения. М.: Приор, 2015.

*Томашевский К.Л., Войтик А.А.* Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение. Минск, 2008.

*Тихомиров, М. Ю.* Заключение трудового договора и оформление приема на работу. М.: Издание, 2016.

*Ярков В.В.* Гражданский процессуальный учебника. М., 2009.

*Филипова И.А.* Трудовой договор, порядок его заключения и изменения // Рос. юрид. журнал. 2015.