

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: 859

Екатеринбург 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего профессионального 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: 859

Исполнитель:

студент группы СР-411 СД  
ПВД

С.М. Немиров

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Руководитель:

к.ю.н., доцент

А.А. Воронина

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Нормоконтролер:

Ст. преподаватель

К.А. Игишев

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Екатеринбург 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СРОЧНОМ ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ...9	
1.1. Понятие и стороны срочного трудового договора.....9	
1.2. Содержание срочного трудового договора.....19	
2. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....24	
2.1. Заключение срочного трудового договора.....24	
2.2. Изменение срочного трудового договора.....30	
2.3. Прекращение срочного трудового договора.....33	
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР37	
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ВКР .....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	60
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	62

## ВВЕДЕНИЕ

Рыночная экономика, которая формируется в нашем государстве, вносит существенные коррективы в содержание приемов и способов регулирования трудовых отношений, в правовое положение их субъектов. В первую очередь этот процесс обусловлен тем, что труд людей применяется в организациях, основанных на различных формах собственности при существовании рынка труда.

Институт трудового договора на современном этапе должен развиваться таким образом, чтобы обеспечивать равную защиту всех работников.

Современная легальная классификация называет два вида трудовых договоров: трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок (бессрочный) и срочный трудовой договор, который и является предметом настоящего исследования.

Приоритет «бессрочного» трудового правоотношения нашел воплощение в нормах действующего Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)<sup>1</sup>. Систематизация видов трудовых договоров такова: на первом месте трудовой договор, заключаемый сторонами на неопределенный срок, на втором - срочный трудовой договор, который заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст. 58 ТК РФ). По общему правилу между работником и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок действия в расчете на продолжительность трудовой связи, а срочный трудовой договор - на срок не более 5 лет, в случаях предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ). Основание для заключения

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. И доп. на 1 октября 2011 г. – М.: Эксмо, 2011. – 272 с. (Актуальное законодательство: библиотечка «Российской газеты»).

срочного трудового договора может быть установлено только федеральным законодательством.

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.

Актуальность исследования заключается в том, что работнику необходима законодательная защита от необоснованного и незаконного заключения с ним (работником) срочного трудового договора.

В данной работе рассматриваются вопросы, связанные с правовым регулированием порядка заключения, изменения и расторжения срочных трудовых договоров, а также особенности и правовые проблемы, возникающие при применении правовых норм на практике.

**Целью работы** является исследование отношений, связанных с особенностями заключения, изменения и прекращения срочного трудового договора, анализ судебной практики при разрешении трудовых споров и выработка на этой основе предложений по совершенствованию норм права.

Для достижения указанной цели в исследовании были поставлены следующие задачи:

- дать общую характеристику срочного трудового договора;

- проанализировать действующее трудовое законодательство; регулирующее заключение, изменение и расторжение срочного трудового договора;

- проанализировать судебную практику с целью выявления правовых пробелов в законодательстве и наличия противоречий;

- выработать предложения по совершенствованию трудового законодательства, направленные на урегулирование проблем при применении действующих правовых норм в исследуемой области.

**Объектом исследования** являются трудовые отношения, возникающие в результате заключения, изменения и расторжения срочных трудовых договоров между работником и работодателем, а также правовые последствия указанных отношений.

**Предметом исследования** являются правовые нормы, регулирующие рассматриваемые отношения, а также практика его применения.

Теоретическое значение проведенного исследования обусловлено сформулированными в выпускной квалификационной работе выводами в области установления правового регулирования заключения, изменения и расторжения срочных трудовых договоров, установления государственных гарантий и правовой защищенности для лиц, по собственной воле или в силу закона заключивших срочный трудовой договор.

Теоретической основой исследования послужили труды ученых-правоведов, внесших значительный вклад в общую теорию права и науку трудового права. В выпускной работе использовались труды Н.Г. Александрова, В.В. Авдеева, Р.И. Бикметова, М.О. Буяновой, Г.А. Корнийчука, Д.А. Никонова, А.В. Стремоухова и других известных ученых.

Основными нормативными источниками исследования являются Конституция РФ<sup>1</sup>; Трудовой кодекса РФ<sup>2</sup> и иные нормативные правовые акты.

Методологическую основу работы составляют методы научного исследования: - Диалектический – общие философские принципы и подходы, применяются при анализе экономики. В частности, каждое экономическое явление рассматривается в развитии, в постоянном движении, а внутренними импульсами экономического движения являются противоречия разного уровня в рамках экономической системы; - специально – юридический - учитывает прежде всего специфику государственных и правовых явлений. Они вырабатываются на базе мировоззренческих, обще- и частнонаучных методов, используются как самой теорией государства и права при исследовании своего предмета, так и отраслевыми юридическими дисциплинами (гражданским, уголовным, трудовым, земельным правом и др.); - сравнительно-правовой - это сопоставление однопорядковых юридических понятий, явлений, процессов и выяснение между ними сходства и различия. В зависимости от объектов этот метод применяется избирательно при обязательном условии их сопоставимости<sup>3</sup>.

Структура работы определена поставленными целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, анализа правоприменительной практики, методической разработки и заключения. Библиографический список включает в себя нормативно-правовые акты и литературу, использованную для проведения исследования.

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изм. и доп. от 05.02.2014) // Собр. законодательства РФ. - 2014. - № 9. - Ст. 851

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации : текст с изм. и доп. на 1 октября 2011 г.-М.: Эксмо, 2011.-272с.-(Актуальное законодательство: библиотечка «Российской газеты»).

<sup>3</sup> Кузнецова О.А. Методы научного исследования в цивилистических диссертациях// Вестник Пермского Университета. П. 2014. №4 С. 254-263.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О СРОЧНОМ ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

### 1.1. Понятие и стороны срочного трудового договора

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Работодателем может быть юридическое лицо или физическое лицо (как правило - индивидуальный предприниматель). Работником может быть гражданин не моложе 16 лет (допускается приём на работу для выполнения лёгкого труда в свободное от учёбы время по достижении 14-летнего возраста с согласия родителей, усыновителей, попечителя).

Содержание трудового договора - это условия, определяющие права, обязанности и ответственность сторон. Условия трудового договора подразделяются на производные (установленные действующим законодательством, например, о заработной плате) и непосредственные (устанавливаемые соглашением сторон, например, об испытательном сроке). Производные условия подразделяются на существенные (без них трудовой договор невозможен) и дополнительные. К существенным условиям относятся условия о месте работы, о трудовой функции работника (профессии, специальности,



квалификации), об условиях оплаты труда, о виде и сроке действия трудового договора (контракта).

В соответствии со ст. 17 ТК РФ трудовые договоры (контракты) заключаются:

- на неопределённый срок (бессрочные),
- на определённый срок не более пяти лет (срочные),
- на время выполнения определённой работы (срочные).

Срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в иных случаях, предусмотренных законом.

Срочные трудовые договоры согласно ст. 59 ТК РФ делятся на две группы:

- 1) трудовые договоры, которые заключаются на определённый срок с учетом характера работы и (или) условий ее выполнения;
- 2) трудовые договоры, которые заключаются на определённый срок по соглашению сторон.

Иными словами, законодатель отдельно выделяет случаи, когда срочный трудовой договор должен быть заключен независимо от желания сторон, и те случаи, когда такой договор может быть заключен по соглашению сторон, либо по инициативе работодателя

Согласно ч. 5 ст. 58, ТК РФ содержит, закрытый перечень оснований, согласно которым необходимо/возможно заключение срочного трудового договора. Трудовой договор, заключенный на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований,

установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

«Устанавливая ограничения возможности заключения срочного трудового договора, законодатель тем самым отдает приоритет заключению трудовых договоров на неопределенный срок. Такой подход основывается на международном принципе, содержащемся в Рекомендации Международной Организации Труда от 22 июня 1982 года № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя, и объясняется тем, что срочный трудовой договор имеет дополнительное основание для его прекращения (в связи с истечением срока действия), что ущемляет права работника».

Таким образом, положения Трудового кодекса, запрещающие заключать срочный трудовой договор без достаточных к тому оснований и, в частности, в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок, полностью согласуются с международными источниками трудового законодательства.

Вместе с тем на практике случаи необоснованного заключения работодателями срочного трудового договора являются одним из наиболее распространенных нарушений трудового законодательства. Государственной инспекции труда среди основных нарушений по вопросам трудового договора наиболее типичным является несоблюдение работодателем обязательных условий, подлежащих включению в срочный трудовой договор.<sup>1</sup> При выявлении нарушения инспекция вправе выдать предписание для его устранения либо привлечь работодателя к административной ответственности.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>. *Пластинина Н.* Нарушения, выявляемые Государственной инспекцией труда: анализ профилактика//Трудовое право, №5 2013.

<sup>2</sup>. Кодекс об административных правонарушениях РФ от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 16.11.2011)//Российская газета, 31.12.2011 №256. Ст. 5.27.

Отметим, что к заключению срочного трудового договора применимы общие правила, установленные положениями Трудового кодекса (ст. 57 ТК РФ), с немаловажным дополнением, что в такой договор необходимо включить два дополнительных обязательных условия:

- о причине и основаниях заключения срочного трудового договора со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса;
- о сроке действия договора.

Как уже упоминалось выше, Трудовой кодекс устанавливает, по сути закрытый перечень оснований для заключения срочного трудового договора. При этом, несмотря на то, что данный перечень включает более двадцати оснований, наиболее «рабочими» (применимыми на практике) из них являются лишь несколько.

Так, среди первой группы оснований, согласно которым заключение срочного трудового договора необходимо, наиболее популярным является заключение срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы.

Согласно действующему трудовому законодательству за работником сохраняется место работы на период его временной нетрудоспособности, на время освобождения от работы в соответствии с медицинским заключением, на время отпуска по беременности и родам, на время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (или трех) лет, на время отпуска без сохранения заработной платы. Как правило, большинство вышеуказанных периодов являются весьма продолжительными по времени и у работодателя возникает объективная необходимость замещения временно отсутствующего работника, которую он реализует путем

приема «временного» работника и заключения с ним срочного трудового договора.

В связи с тем, что временно отсутствующий работник, например женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, вправе в любое время прервать свой отпуск и вернуться к работе, то определить конкретную дату, до которой временный работник будет исполнять свои обязанности, зачастую является затруднительным. В данной связи при заключении срочного договора по такому основанию работодателю рекомендуется определять срок окончания такого договора не конкретной датой, а наступлением определенного события, что позволит избежать спорных или даже конфликтных ситуаций с работниками<sup>1</sup>.

Приведем пример формулировок для трудового договора:

*Образец 1*

Настоящий трудовой договор является срочным и в соответствии с абз. 2 ч.1 ст.59 ТК РФ заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника [Ф.И.О. отсутствующего работника], за которым/ой в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы.

*Образец 2*

Настоящий трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника [Ф.И.О. отсутствующего работника], прекращается с выходом этого работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

Среди второй группы оснований, согласно которым заключение срочного трудового договора возможно по соглашению сторон, наиболее часто встречающимися на практике являются следующие:

---

<sup>1</sup>. Письмо Роструда от 03.11.2010 № 3266-6-1. URL: <http://gubinaalexander.ru/zakony-i-sudebnaya-praktika/pisma-rostruda-za-2010-god/pismo-rostruda-ot-03-11-2010-3266-6-1/>

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

Норма, предоставляющая работодателю право заключения срочных трудовых договоров с пенсионерами, была проверена на конституционность (определение КС РФ от 15.05.2007 № 378-О-П)<sup>1</sup>. Конституционный Суд РФ признал рассматриваемые положения ст. 59 Трудового кодекса соответствующими Конституции РФ. Основным аргументом суда, обосновывающим его позицию, явилось то, что срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту может заключаться по соглашению сторон, что в свою очередь предоставляет сторонам трудового договора свободу выбора в определении его вида: по взаимной договоренности договор может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок.

Кроме того, Конституционный Суд РФ отметил, что, поскольку срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон, то есть на основе добровольного согласия работника и работодателя, в случае, когда согласие на заключение договора было дано работником вынужденно, он вправе оспорить правомерность заключения с ним срочного трудового договора в суд общей юрисдикции. Если судом на основе исследования и оценки всех фактических обстоятельств дела будет установлено, что согласие работника на заключение такого договора не является добровольным, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П “Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации” URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12054561/#ixzz4YS1zaYof>

Одним из наиболее часто встречающихся вопросов работодателей является вопрос о возможности продления срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок.

По общему правилу продлевать такие договоры нельзя.

Судебная практика по данному вопросу сложилась весьма устойчивая и категоричная: суды усматривают в таких действиях работодателя уклонение от предоставления гарантий, предусмотренных для «бессрочников».

Вместе с тем существуют законодательные исключения, в силу которых работодатель может, а порой даже обязан продлить срок договора. Под первый случай, в частности, подпадает процедура избрания работника вуза по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника (ст. 332 ТК РФ), а также пролонгация договора со спортсменами. Под второй, продление истекающего срочного трудового договора до окончания беременности женщины по ее письменному заявлению и медицинской справке, подтверждающей состояние беременности (ст. 261 ТК РФ).

Несмотря на то, что трудовым законодательством не предусмотрена возможность продления срочного трудового договора, вместе с тем специалисты Роструда допускают возможность внесения изменений в трудовой договор, в том числе в части изменения срока его окончания<sup>1</sup>. Для этого следует подписать дополнительное соглашение к договору.

Данная возможность зачастую реализуется работодателями на практике, кроме того, правомерность такого алгоритма подтверждается имеющейся судебной практикой (апелляционное определение

---

1 ПИСЬМО Роструда от 31.10.2007 N 4413-6 от 31.10.2007. URL : <http://zakonbase.ru/content/nav/113073>

Верховного суда Чувашской Республики от 23.12.2013 № 33-4638/2013; решение Ачинского городского суда Красноярского края от 14.12.2010 № 2-4186/2010)<sup>1</sup>.

Реализуя вышеуказанный алгоритм, работодателям следует помнить о том, что должны сохраняться обстоятельства, послужившие первоначальному заключению срочного трудового договора, а также основания для его продления (например, продление срока полномочий руководителя организации, продление отсутствующим работником отпуска и т.д.).

Подробный перечень лиц, с которыми правомерно заключать договор на конкретный срок, предусмотрен ст. 59 Трудового кодекса.

Следует отметить, что Трудовой кодекс РФ, в отличие от ранее действовавшего КЗоТ РФ<sup>2</sup>, конкретизировал случаи, при которых допускается заключение срочного трудового договора<sup>3</sup>.

Проблема ограничения трудовых прав работников в связи с заключением срочных трудовых договоров актуальна и для ряда зарубежных стран, поэтому существует международный опыт ее решения. Так, типовой контракт для работников стран европейского сообщества содержит требование, согласно которому, заключая срочный трудовой договор, работодатель обязан указать, по какой причине он является срочным.

Например, во Франции заключение срочных трудовых договоров ограничивается довольно жестко. Труд временных работников

---

1 Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 23.12.2013 № 33-4638/2013; решение Ачинского городского суда Красноярского края от 14.12.2010 № 2-4186/2010. URL: <http://achinsk.krk.sudrf.ru/>

2 "Кодекс законов о труде Российской Федерации" (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002).

3. Головина С., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда//Российская юстиция, 3.03.2003.С.72.

(занятых не более шести месяцев) допускается лишь в следующих исключительных случаях:

- 1) на время отсутствия работника;
- 2) при необходимости завершить работу, если работник, принятый на работу на неопределенный срок, уволился, а приглашенный работник не приступил к работе;
- 3) при необходимости выполнить срочную временную работу. Установлен особый порядок приема на работу временных работников через агентства, непосредственно нанимающие работников, а затем передающие их на временную работу заинтересованным предпринимателям (на период от нескольких часов до нескольких месяцев). В Италии законом также устанавливается исключительный характер заключаемых срочных трудовых договоров. Их заключение возможно лишь в случаях, прямо перечисленных в законе: при сезонном характере работ; для замены временно отсутствующих работников (болезнь, несчастный случай и т.п.); для производства работ, период выполнения которых заранее известен; для работ, имеющих случайный или чрезвычайный характер; для выполнения работ, состоящих из ряда частей (этапов), которые требуют найма рабочих со специальностями, отличными от тех, которыми обладают рабочие, обычно нанимаемые данным предпринимателем; в отношении творческих работников, принимающих участие в работе над определенным спектаклем. Договор на определенный срок должен заключаться в письменной форме (за исключением договоров продолжительностью не более 12 дней). Допускается продление такого



договора, но не более одного раза при наличии чрезвычайных или непредвиденных обстоятельств»<sup>1</sup>.

Международная организация труда (МОТ) в 1982 году приняла Рекомендацию № 166, ограничивающую возможность заключения срочных трудовых договоров с работниками случаями, прямо предусмотренными национальным законодательством<sup>2</sup>.

В вопросе о широте распространения срочных трудовых договоров МОТ не разработала каких-то специальных международных стандартов. Предполагается, что этот вопрос решается в национальном законодательстве. Стандарты МОТ лишь предостерегают от злоупотреблений.

.....В развитых странах практика заключения срочных трудовых договоров используется порой широко. Это относится к должностям руководителей и некоторым категориям государственных служащих. Правда, сроки этих договоров - не полгода - год, а, скажем, пять лет. Но в России считается (и этому есть основания), что при заключении срочного трудового договора работник заметно теряет в правах.

В развитых странах работник, заключивший срочный трудовой договор, и работник, заключивший бессрочный договор, имеют совершенно одинаковые права в защите своих интересов. Если у какого-то работника истекает срок срочного контракта, то его все равно нельзя уволить без обоснования того, почему срочный трудовой договор не был продлен. У нас же многие компании заходят так далеко,

---

1 Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (ред. от 28.12.2006) // Российская газета, № 297, 31.12.2006.

2 Рекомендация № 166 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ). URL: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=19657](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=19657)

что используют срочный договор для того, чтобы ограничить работников в правах<sup>1</sup>.

## 1.2. Содержание срочного трудового договора

Согласно (ст. 57 ТК РФ) в срочном трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением

---

<sup>1</sup> Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование. М., 2007. С. 427.

работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Бессрочный трудовой договор в целом похож на срочный договор. Отличие срочного трудового договора от бессрочного состоит в том, что срочный трудовой договор заключается на определенный срок, по истечении которого он может быть расторгнут.

Срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (часть первая ст. 58 ТК РФ).

Срок действия трудового договора можно определить:

- 1) периодом времени (например: трудовой договор заключен на срок 2 года);
- 2) календарной датой (например: трудовой договор заключен на срок до 31.12.2014);

3) указанием на событие, которое должно неизбежно наступить (например: трудовой договор заключен на срок до выхода работника (ФИО) на работу).

Согласно ст. 59 ТК РФ в срочном договоре определена категория сотрудников с разъяснением условий и характера работы, демонстрирующие предпочтительность выбора срочного контракта.

Несоблюдение содержания срочного трудового договора может привести к тому, что если в договоре будет отсутствовать точное определение момента его прекращения, то он автоматически может быть признан бессрочным. А в случае отсутствия обоснования временного характера договора, работодателю может грозить взыскание за уклонение от представления сотруднику прав, предусмотренных для лиц, которые заключают бессрочные договоры.

## 2. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### 2.1. Заключение срочного трудового договора

«Заключение трудового договора на определенный срок довольно удобно для работодателя, поскольку при прекращении трудовых отношений не нужно никаких специальных оснований для увольнения. Для работника, наоборот, в большинстве случаев это вынужденная мера»<sup>1</sup>.

Тем не менее, Трудовым кодексом установлено достаточно много оснований для заключения срочного трудового договора. А если оснований работодателю все-таки «не хватает» и он заключает подобный договор с нарушением закона, в результате работника после увольнения могут восстановить, а договор переквалифицировать в бессрочный.

Рассмотрим, в каких случаях заключение срочного трудового договора правомерно, а в каких может быть признаны незаконными.

Главное правило для работодателя, заключающего срочный трудовой договор: все основания для его заключения установлены законодательством, Трудовым кодексом и другими законами<sup>2</sup>

Таблица 1 - Основания для заключения срочного трудового договора

Основания для заключения срочного трудового договора	
В обязательном порядке	По соглашению сторон (ч. 2

1 Д.Г. Калатоци Правовые проблемы заключения срочного трудового договора// Политика, государство и право. 2012. №4. URL: <http://politika.snauka.ru/2012/04/284>

2 Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.12.2016) "О занятости населения в Российской Федерации".

(ч. 1 ст. 59 ТК РФ)	ст. 59 ТК РФ)
На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы	С лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей)
На время выполнения временных (до двух месяцев) работ	С поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера
Для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона)	С лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы
С лицами, направляемыми на работу за границу	Для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения их последствий
Для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг	С лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права
С лицами, поступающими на работу в организации,	С творческими работниками средств массовой информации,



<p>созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы</p>	<p>организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии со специальными перечнями</p>
<p>С лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой</p>	<p>С руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от организационно-правовой формы организации и формы собственности</p>
<p>Для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки</p>	<p>С лицами, получающими образование по очной форме обучения</p>
<p>В случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях</p>	<p>С членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река – море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов</p>
<p>С лицами, направленными органами службы занятости</p>	<p>С лицами, поступающими на работу по совместительству</p>

населения на работы временного характера и общественные работы	
С гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы	С работником, привлекаемым в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов (ст. 22.2 Закона № 1032-1)
С проректорами образовательной организации высшего образования (ст. 332 ТК РФ)	
Со спортсменом на период временного перевода (ст. 348.4 ТК РФ)	
В других случаях, предусмотренных федеральными законами	

От того, насколько правомерно заключение срочного трудового договора, зависит законность увольнения в связи с окончанием его срока действия. Несоблюдение установленной процедуры повлечет признание срочного договора бессрочным и соответственно восстановление сотрудника. И здесь проблемы могут возникнуть с основным работником, если договор заключался, например, на время его длительного отсутствия.

Чтобы этого не произошло, работодателю следует помнить несколько правил. Самое главное, как уже было отмечено, – основания заключения срочного трудового договора должны быть установлены Трудовым кодексом или другими федеральными законами. А еще они должны быть правильно применены, и зачастую для работодателей именно здесь возникают сложности. Например, путают временные работы с сезонными или заключают договор по соглашению сторон с лицом, не указанным в ч. 2 ст. 59 ТК РФ, видимо, предполагая, что по соглашению сторон можно временно принять любого работника.

Неправомерно также заключение срочного трудового договора, когда работник принимается «на время исполнения обязанностей отсутствующего», а на самом деле должность вакантна.

Что касается заключения срочного трудового договора по соглашению сторон, данный вариант будет правомерным, только если договор заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Здесь отметим, что работодатели часто нарушают это условие при оформлении на работу, в частности, пенсионеров, заключая срочный договор практически в обязательном порядке.

Часто работодатели, чтобы не заключать договор на неопределенный срок, заключают несколько срочных трудовых договоров с одним человеком и для выполнения одной работы. По этому поводу Верховный суд отметил, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок <sup>1</sup>.

И еще одно из нарушений, которое допускается работодателями и может повлечь признание договора неправомерным, – несоблюдение его формы и требований к содержанию.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение экземпляра трудового договора работником должно подтверждаться его подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47257/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/)

Назовем основные признаки того, что срочный трудовой договор заключен правомерно.

Таблица 2 – Основные признаки правомерности заключения срочного трудового договора

Срочный трудовой договор заключен правомерно, если...		...заключен в письменной форме сроком не более пяти лет и в нем указан срок действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения на этот срок
		...основания его заключения установлены Трудовым кодексом или другими федеральными законами
		...работа по нему носит заведомо временный характер
		...по соглашению сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), на основе добровольного согласия работника и работодателя

Заклячая такой договор, «запрещается заключение договоров этого вида в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок<sup>1</sup>.

Безусловно, что в настоящий момент в трудовом законодательстве отражены не все случаи, когда заключение срочных трудовых договоров обусловлено объективными причинами. Однако это не должно означать, что стороны вправе самостоятельно определять, где работа носит временный характер, а где нет.

Поэтому подход законодателя, согласно которому заключение срочных трудовых договоров допустимо только в случаях прямо

<sup>1</sup> И.Г. Силко Правомерность заключения и прекращения срочного трудового договора.  
URL: [www.audar-press.ru/magazine/28/number/2278/article/20285](http://www.audar-press.ru/magazine/28/number/2278/article/20285)

предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, следует признать обоснованным.

## 2.2. Изменение срочного трудового договора

В ТК РФ предусмотрена возможность изменять условия трудового договора. 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.

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 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 Трудовым кодексом 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.

Примечание. 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, Трудовым кодексом 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.

### 2.3. Прекращение срочного трудового договора

В силу ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. При этом трудовой договор, заключенный:

- на время выполнения определенной работы, – прекращается по завершении этой работы;
- на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника, – прекращается с выходом этого сотрудника на работу;
- для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), – прекращается по окончании данного периода (сезона).

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.

Конечно, срочный договор, может быть, расторгнут и досрочно в случаях, установленных ТК РФ, но мы рассмотрим именно прекращение трудовых отношений в связи с истечением срока действия договора.

Увольнение работника в связи с истечением срока трудового договора незаконно, если договор заключен неправомерно, в частности, когда отсутствовали законные основания для этого, не указывался срок договора и обстоятельства (причины), послужившие основанием для



его заключения, а также работник не давал согласия на заключение договора по соглашению сторон в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ и смог это доказать.

Кроме того, увольнение неправомерно, если событие, с которым связано прекращение действия трудового договора, не наступило, а работника уже уволили. Уволить работника работодатель вправе, только если событие, определяющее истечение срока договора, наступило.

Если суд установит, что срочный трудовой договор заключен неправомерно, он может быть переквалифицирован в заключенный на неопределенный срок и работника восстановят.

Однако в некоторых случаях суд принимает решение, исходя из обстоятельств дела. Например, и в отсутствие письменной формы трудового договора суд может признать увольнение законным, если установит, что работник знал о срочном характере трудовых отношений – был ознакомлен под роспись с приказом о приеме на работу, в котором была отметка о срочном характере трудового договора<sup>1</sup>

Не всегда признается незаконным увольнение и при отсутствии в срочном договоре обстоятельств (причин), послуживших основанием для его заключения. Так, было признано законным увольнение в случае, когда обстоятельства заключения срочного трудового договора не были указаны в нем, но на самом деле существовали и были предусмотрены Трудовым кодексом<sup>2</sup>

А вот если в срочном трудовом договоре не указан его срок, такое увольнение будет признано неправомерным<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение ВС Республики Карелия от 01.09.2015 по делу № 33-3390/2015. URL: <http://www.audar-info.ru/docs/soyur/detail.php?artId=1515424&list=true>

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Определение Московского городского суда от 12.12.2014 № 4Г/8-13140. URL: <http://www.audar-info.ru/docs/soyur/detail.php?artId=1728280&list=true>

Увольнение в связи с окончанием срока действия трудового договора беременной сотрудницы допускается, если договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, а женщину невозможно перевести с ее письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу до окончания беременности. В остальных случаях трудовой договор продлевается на основании заявления сотрудницы до окончания беременности или отпуска по беременности и родам (ч. 2, 3 ст. 261 ТК РФ).

Что касается несоблюдения работодателем процедуры уведомления, здесь позиция судей неоднозначна. В одних ситуациях суды указывают, что несоблюдение требований ч. 1 ст. 79 ТК РФ о письменном уведомлении работника о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия не может являться самостоятельным основанием для признания увольнения незаконным<sup>1</sup>. В других – что волеизъявление сторон о прекращении трудовых отношений должно подтверждаться доказательствами, одним из которых может быть извещение работника об увольнении в соответствии с ч. 1 ст. 79 ТК РФ. Причем увольнение наверняка признают незаконным, если работник в нарушение ст. 84.1 ТК РФ не был ознакомлен с приказом об увольнении. Несоблюдение работодателем установленной ст. 79, 84.1 ТК РФ процедуры увольнения имеет существенное значение для признания увольнения неправомерным<sup>2</sup>.

В любом случае, если договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, предупреждать о расторжении договора не нужно.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Иркутского областного суда от 23.01.2013 по делу № 33-450/13. URL: <http://www.audar-info.ru/docs/soyur/detail.php?artId=1728282&list=true>.

<sup>2</sup> Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 17.05.2012 по делу № 33-7701/2012. URL: <http://ourcourt.ru/rubrika/krasnodarskij-kraevoj-sud/page/98.htm>.

Таким образом, можно выделить основные причины, когда увольнение в связи с истечением срока трудового договора будет незаконным.

Таблица 2 – Незаконные причины увольнения в связи с истечением срока трудового договора.

<b>Увольнение в связи с истечением срока трудового договора неправомерно, если...</b>	...отсутствуют законные основания заключения срочного договора
	...отсутствует письменная форма договора (возможно исключение, если работник подписывал приказ с указанным сроком действия договора)
	...в договоре не указан срок его действия
	...в договоре не указаны обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (исключение – когда эти обстоятельства не вызывают сомнения, например, если работник пенсионер)
	...срочный договор был заключен под принуждением
	...работник уволен ранее наступления события, определяющего срок истечения трудового договора
	...увольняют беременную, а она написала заявление о продлении договора
	...беременной сотруднице, с которой договор заключался на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, не предложен перевод на другую должность

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации трудового кодекса Российской Федерации» определено, что решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 58, ч.1 ст. 59 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

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

В соответствии с ч. 1 ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо

определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абз. 7 ч. 1 статьи 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ), такой договор в силу ч. 2 ст. 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные главами 45 - 46 Кодекса. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (ст. 289 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации,

сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, - не менее чем за три календарных дня (часть вторая статьи 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, - не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ).

В судебной практике встречаются различные споры, возникающие в связи с реализацией срочных трудовых договоров.

Так, Определение Верховного суда РФ №35-Г04-5 от 13.04.2004 «...исковые требования о восстановлении на работе, признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, взыскании заработной платы, пособия по временной нетрудоспособности, премиального вознаграждения, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворены правомерно, поскольку заключение срочного трудового договора и изменение существенных условий труда произведено ответчиком с нарушением норм трудового законодательства, а увольнение произведено без законного основания»<sup>1</sup>.

По данному делу Булатова А.А. обратилась в суд с иском к федеральному государственному унитарному предприятию «Особое конструкторское бюро противопожарной техники» (далее - ФГУП «ОКБ ПТ») о восстановлении на работе, признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, взыскании невыплаченной заработной платы, пособия по временной нетрудоспособности, премиального вознаграждения, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Заявление мотивировано тем, что 15 февраля 2002 г. между нею и ответчиком был заключен договор, в соответствии с п. 1 которого она назначена на должность начальника планово-экономического отдела

---

<sup>1</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 апреля 2004 г. N 35-Г04-5//Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004, №10

указанного предприятия сроком до 1 января 2003 г. с окладом 3500 руб. и премиальным вознаграждением 1,25% от прибыли (п. п. 6, 7 контракта). Дополнительным соглашением № 1 от 1 октября 2002 г. к контракту от 15 февраля 2002 г. были внесены изменения по п. п. 6, 7, а именно: был установлен оклад в размере 5000 руб. и увеличен процент вознаграждения от прибыли до 5%, в остальном контракт не изменялся. Приказом № 1-Б от 4 января 2003 г. в связи с окончанием срока действия контракта ей был установлен оклад с 1 января 2003 г. в размере 1890 руб. в месяц. 4 июня 2003 г. приказом № 43 она уволена с 5 июня 2003 г. по п. 12 ст. 81 ТК РФ (прекращение допуска к государственной тайне), на основании письма УФСБ по Тверской области от 5 января 2003 г.

По мнению истицы, действия работодателя по уменьшению размера оклада являются незаконными, контракт на определенный срок был также изначально заключен с нею в нарушение требований ч. 5 ст. 58 ТК РФ, поскольку у работодателя не было достаточных оснований, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, для заключения срочного трудового договора. Кроме того, ч. 4 ст. 58 ТК РФ предусматривает, что в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работать после истечения срока договора, трудовой договор также считается заключенным на неопределенный срок. Изменение существенных условий трудового договора произошло без ее письменного согласия, как того требует п. 1 ст. 72 ТК РФ, кроме того, она не была уведомлена в письменной форме за 2 месяца до окончания срока действия договора, как предписано п. 2 ст. 73 ТК РФ. Булатова А.А. просила считать заключенный с ней контракт заключенным на неопределенный срок, первоначально с окладом 3500 руб. и вознаграждением 1,25% от прибыли, а затем - с окладом 5000 руб. и вознаграждением до 5% от прибыли.

Поскольку в связи с незаконным уменьшением оклада ей недоплачивалась заработная плата, пособие во временной нетрудоспособности, а также премиальное вознаграждение, Булатова А.А. просила взыскать с ответчика в ее пользу указанные ею суммы. При этом со ссылкой на ч. 3 ст. 392 ТК РФ истица просила восстановить ей срок для обращения в суд, указывая, что он пропущен по уважительной причине: до истечения трехмесячного срока для обращения в суд она заболела и находилась на больничном с 25 марта по 4 июня 2003 г.

Кроме того, Булатова А.А. не согласна и с увольнением по п. 12 ст. 81 ТК РФ, так как заключенный с нею контракт не предусматривал допуска к государственной тайне. При приеме на работу она не была ознакомлена с Положением, согласно которому она может выполнять функции начальника планово-экономического отдела только при наличии Формы 2 допуска (п. 3 ст. 68 ТК РФ). По ее мнению, действительным мотивом увольнения явилось недовольство директора ФГУП «ОКБ ПТ» Ильина В.А. тем, что она сообщила о недостатках в работе ФГУП «ОКБ ПТ» в вышестоящую организацию.

Кроме того, в связи с незаконным увольнением и значительным снижением заработка истица просила взыскать в ее пользу компенсацию морального вреда в размере 5000 руб., указав, что тяжело переживала ситуацию и болела.

Решением Тверского областного суда от 15 января 2004 г. исковые требования Булатовой А.А. удовлетворены в полном объеме.

В кассационной жалобе федерального государственного унитарного предприятия «Особое конструкторское бюро противопожарной техники» поставлен вопрос об отмене решения суда в связи с нарушением норм материального права.



Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не находит оснований для ее удовлетворения.

В соответствии с п. 12 ст. 81 ТК РФ трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случае прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.

Согласно ст. 23 Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» (с изменениями от 6 октября 1997 г., 30 июня, 11 ноября 2003 г.) прекращение допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне является дополнительным основанием для расторжения с ним трудового договора (контракта), если такие условия предусмотрены в трудовом договоре (контракте).

Восстанавливая истицу на работе, суд правомерно указал, что в трудовом договоре истицы не указана в качестве условия обязанность иметь допуск к сведениям, составляющим государственную тайну. Это условие не вносилось в трудовой договор как при приеме ее на работу, так и в течение всего периода нахождения ее в трудовых отношениях с ответчиком. То есть истице не вменялось обязанностей по работе со сведениями, составляющими государственную тайну, не оформлялся и допуск к таким сведениям, поэтому увольнение не могло быть произведено по причине прекращения допуска к государственной тайне, которого у нее не было.

Доказательств того, что вышеуказанные обязанности ей вменялись, ответчиком не представлено.

В связи с этим несостоятельны доводы кассационной жалобы о правомерности действий ответчика по увольнению истицы по вышеназванному основанию.

Поскольку увольнение произведено ответчиком без законного основания, вывод суда о восстановлении ее на работе в ранее

занимаемой должности по правилам ч. 1 ст. 394 ТК РФ является правильным.

При этом суд правомерно в соответствии с ч. 2 ст. 394 ТК РФ весь период вынужденного прогула со дня увольнения по день восстановления на работе обязал ответчика оплатить.

Довод кассационной жалобы о неправомерности действий суда, отказавшего исключить из суммы оплаты вынужденного прогула сумму заработка истицы по новому месту работы, нельзя признать состоятельным, поскольку, как установил суд первой инстанции, истица после увольнения работала страховым агентом в ОАО «Ресо-гарантия» по совместительству, постоянного места работы истица не имела, а нормы трудового права не предусматривают при определении размера оплаты времени вынужденного прогула обязанность засчитывать суммы дополнительной заработной платы, полученной при работе по совместительству.

Правильными являются и выводы суда о том, что работодатель не вправе был заключать с истицей срочный трудовой договор, поскольку трудовые отношения по характеру выполняемой работы могли быть установлены на неопределенный срок. Продолжение истицей трудовой деятельности в той же должности по окончании срока, указанного в первоначальном договоре, также свидетельствовало о том, что фактически имел место трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Поскольку снижение размера оплаты труда по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции является изменением существенных условий труда, то в соответствии с ч. 2 ст. 73 ТК РФ о введении такого изменения работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до его введения, то суд первой инстанции правомерно признал незаконным снижение истице оклада с 5000 руб.

до 1890 руб. в месяц, так как истица не была предупреждена об указанном изменении за два месяца.

Следует согласиться с выводом суда об уважительности причины пропуска истицей срока на обращение в суд за защитой своего нарушенного права, поскольку судом установлено, что до истечения этого срока истица заболела и не в состоянии была своевременно обратиться с вышеуказанным иском в суд.

При таких обстоятельствах решение суда является законным и обоснованным, постановленным на основе исследованных в судебном заседании доказательств и при правильном толковании и применении норм материального права.

При таких обстоятельствах доводы кассационной жалобы не являются основаниями, предусмотренными ст. 362 ГПК РФ, к отмене решения суда.

Руководствуясь ст. ст. 360 - 362 ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации определила решение Тверского областного суда от 15 января 2004 г. оставить без изменения, кассационную жалобу федерального государственного унитарного предприятия «Особое конструкторское бюро противопожарной техники» - без удовлетворения.

Прекращение срочного трудового договора не является инициативой работодателя, а является обстоятельством, не зависящим от воли сторон, вследствие чего не распространяется на гарантию о недопущении расторжения трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет.

Показательным по данной позиции является следующее дело. Так, Н.В. Рощина обратилась в Дзержинский районный суд Санкт-Петербурга с иском к ЮрЛ 1, просила восстановить ее на работе в прежней должности и взыскать среднюю заработную плату за время вынужденного прогула.

Суть дела: между ЮрЛ 1 и ЮрЛ 2 (клиент ответчика) заключен договор на оказание поддержки клиентам по продаже продукции клиента в торговых точках, срок оказания услуги — временно на период до завершения клиентом проекта «Разработка и внедрение мероприятий, способствующих продвижению торговой марки» и получения от клиента уведомления о прекращении услуги или изменении ее объема. Учитывая комплексный характер услуг и необходимость их оказания по месту нахождения клиента, ЮрЛ 1 оказывает клиенту услуги путем направления к нему своих работников. Во исполнение указанного договора между ЮрЛ 1 и Н. В. Рощиной был заключен срочный трудовой договор, согласно которому работник принимается в подразделение для выполнения своей трудовой функции непосредственно на территории организации, которая обслуживается работодателем ЮрЛ 2 (клиент ответчика). Согласно п. 11.1 трудового договора последний заключается на период выполнения заведомо определенной работы. Уведомлением от ЮрЛ 2 (клиент) информировал ЮрЛ 1 об окончании проекта «Разработка и внедрение мероприятий, способствующих продвижению торговой марки» и расторжении договора. В связи с получением уведомления от клиента ЮрЛ 1 уведомлением поставил истицу в известность о прекращении срока действия трудового договора. Решением суда первой инстанции в иске отказано. Истица подала апелляционную жалобу, в которой считает, что увольнение незаконно, так как на момент расторжения договора она находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста 1,5 лет. Отказывая в апелляционной жалобе, суд отметил, что заключение трудового договора во исполнение обязательств по гражданско-правовому договору законом не запрещено. Событие, предусмотренное срочным трудовым договором, с истицей наступило, что согласно п. 11.1 договора повлекло его прекращение. Увольнение работника в период

пребывания в отпуске не допускается по инициативе работодателя, тогда как истица уволена по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока действия трудового договора, то есть в связи с наступлением определенного события, не зависящего от воли сторон, а не по инициативе работодателя. (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 17 декабря 2012 г. № 33-17802/2012).

Хотим отметить следующее, что согласно п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой, такой договор прекращается по завершении этой работы. В рассматриваемом случае расторжение срочного трудового договора произошло не по инициативе работодателя, а в связи с наступлением события в силу чего работник лишается гарантии, предусмотренной абз. 4 ст. 261 ТК РФ. Работодатель технически поменял в своем экземпляре трудового договора первую страницу в целях избежания последствий, предусмотренных ст. 58 ТК РФ, а именно ситуации, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора после истечения срока его действия, а работник фактически продолжает работу, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Так, Е.Ю. Ройзман обратилась в суд к ООО «Аниматор» с требованиями о восстановлении на работе и возмещении материального вреда.

Суть дела: истица была принята на работу в ООО «Аниматор». С ней был заключен срочный трудовой договор. Приказом истица была уволена в связи с истечением срока трудового договора, п. 2 ст. 77 ТК

РФ. С увольнением истица не согласилась и обратилась в суд. Решением Невского районного суда Санкт-Петербурга требования удовлетворены частично. Ответчик с выводами суда не согласился и подал кассационную жалобу. Отказывая в удовлетворении кассационной жалобы, суд отметил, что суд первой инстанции исследовал представленные истицей и ответчиком трудовые договоры, которые отличаются друг от друга первым листом, в котором в ст. 2 указано: - что настоящий договор заключен на определенный срок 4 месяца (в трудовом договоре истицы); - что настоящий договор заключен на определенный срок 11 месяцев (в трудовом договоре ответчика). Установив данный факт, суд по ходатайству истицы назначил судебную техническую экспертизу документов. Как следует из заключения экспертов, печатные тексты на листе № 1 и листе № 5 трудового договора (экземпляр истицы) выполнены на одном и том же печатающем устройстве. Печатные тексты на листе № 1 и листе № 5 трудового договора (экземпляр ответчика) выполнены на разных печатающих устройствах. Время нанесения подписи от имени Л., оттиска круглой печати ООО «Аниматор» на последний лист и рукописных записей на первый лист трудового договора ответчика не соответствует указанной в документе дате. Таким образом, суд признал установленным, что срочный трудовой договор с истицей был заключен на определенный срок 4 месяца, истица фактически работала в ООО «Аниматор» после истечения срока трудового договора, получая заработную плату. В том числе судом принято во внимание и то, что в приказе об увольнении, который подписала истица, уже стояла дата, впечатанная работодателем. В свою очередь в личной карточке работника формы Т-2 отсутствуют подписи истицы и даты, в том числе в разделе 11 об ознакомлении с основанием прекращения трудового договора. (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28 февраля 2012 г. № 33-2971/2012) Многократность

заключения срочных трудовых договоров и успешное выполнение последних со стороны работника не являются обстоятельствами, влекущими за собой безусловное признание трудовых отношений заключенными на неопределенный срок.

Показательным по данной правовой позиции является следующее гражданское дело. Так, Д. И. Лебедев обратился в Дзержинский районный суд Санкт-Петербурга с иском к обществу с ограниченной ответственностью «Хасконинг Консультанты, Архитекторы и Инженеры» о восстановлении истца на работе в занимаемой до увольнения должности, признании срочных трудовых договоров заключенными на неопределенный срок, признании увольнения незаконным. Суть дела: между ООО «Хасконинг Консультанты, Архитекторы и Инженеры» в лице Санкт-Петербургского филиала названного общества и Д. И. Лебедевым был заключен трудовой договор. По истечении срока действия срочного трудового договора Д. И. Лебедев приказом был уволен по основанию, предусмотренном ст. 77 (п. 2, ч. 1) ТК РФ. Однако в период действия срочного трудового договора ответчик и истец заключили другой срочный трудовой договор на иной срок. Приказом Д. И. Лебедев уволен по тому же основанию. Решением Дзержинского районного суда Санкт-Петербурга Д. И. Лебедеву отказано в удовлетворении иска. Истец подал кассационную жалобу. Отклоняя доводы кассационной жалобы, суд отметил, что в оспариваемых Д. И. Лебедевым трудовых договорах установлено, что работник принимается на работу на время реализации работ по проекту, связанному с выполнением работодателем контрактных обязательств перед третьими лицами. В соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор работодателем может быть заключен, в частности, с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы.

Неоднократное заключение срочных трудовых договоров не свидетельствуют о постоянном характере работы у работодателя. (Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16 мая 2011 г. № 33-7076) С данными выводами суда следует согласиться в силу того, что данные срочные трудовые договоры заключались при достаточных к тому основаниях и одно лишь неоднократное их заключение не может являться обстоятельством для признания последних бессрочными. Отсутствие согласования предстоящего увольнения по срочному трудовому договору с советом директоров не является основанием для признания увольнения незаконным.

Показательным по данной позиции является следующее судебное дело. Так, Ф.М.А. инициировал судебное разбирательство в отношении ОАО «Пензагазификация» о восстановлении на работе, выплате заработной платы за время вынужденного прогула. Суть дела: между Ф.М.А. и ОАО «Пензагазификация» был заключен срочный трудовой договор, на основании которого истец замещал должность заместителя генерального директора общества. Данный трудовой договор был заключен на три года. Приказом генерального директора ОАО «Пензагазификация» Ф.М.А. был уволен с должности на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Решением Ленинского районного суда г. Пензы исковое заявление Ф.М.А. оставлено без удовлетворения. Истец с решением не согласился, подал апелляционную жалобу, в которой считает, что вручение ему уведомления о предстоящем увольнении является незаконным в связи с отсутствием предварительного согласования его увольнения с советом директоров общества, так как в силу п. 10.9 и п. 9.5.20 Устава ОАО «Пензагазификация» вопрос об увольнении должен быть согласован с советом директоров общества. Решение о согласовании его увольнения было принято советом директоров после



фактического увольнения. Суд апелляционной инстанции, отказывая в удовлетворении жалобы, отметил следующее. Отсутствие такого согласования увольнения истца со стороны совета директоров общества не трансформирует срочный трудовой договор в договор, заключенный на неопределенный срок, поскольку работодатель своевременно потребовал расторжения трудового договора с Ф.М.А. Несоблюдение требований устава общества о согласовании увольнения заместителя генерального директора общества советом директоров не может являться безусловным и самостоятельным основанием для признания увольнения незаконным, поскольку ст. 79 ТК РФ, регулирующая порядок и процедуру прекращения срочного трудового договора, регулирует отношения, возникающие при наступлении определенного события — истечения установленного срока действия трудового договора. Это обстоятельство не связано с инициативой работодателя и наступает независимо от его воли. (Апелляционное определение СК Пензенского областного суда от 7 августа 2012 г. № 33-1826).

С данными выводами суда следует согласиться, так как в соответствии с ч. 1 ст. 79 ТК РФ во взаимосвязи с положениями ч. 4 ст. 58 ТК РФ указано, что работодатель утрачивает право расторгнуть с работником срочный трудовой договор при наступлении события, с которым связано истечение его срока только в том случае, если он не выразил своего желания прекратить трудовые отношения с работником до истечения срока трудового договора, а работник продолжает работу и после истечения срока договора. Если же желание работодателя о прекращении трудового договора высказано до истечения срока трудового договора и приказ об увольнении издан не позднее последнего рабочего дня, то увольнение является правомерным. Действующее трудовое законодательство освобождает работодателя от обязанности предупреждать работника о предстоящем увольнении в

случае прекращения срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Показательным по данной правовой позиции является следующее гражданское дело. Так, С.В. Емельянова обратилась в суд с иском к ООО «Газпром комплектация» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Считает увольнение незаконным, так как работодатель не предупредил истицу о предстоящем увольнении, срок договора истекал позднее. Суть дела: С.В. Емельянова на основании приказа была принята на работу в ООО «Газпром комплектация» на должность главного специалиста. Приказом С.В. Емельянова на основании личного заявления была переведена в отдел по работе с филиалами на должность главного специалиста на условиях срочного трудового договора на период отпуска по беременности и родам главного специалиста Т.М. Оленич. С указанным приказом С.В. Емельянова была ознакомлена лично, о чем поставила свою подпись. С.В. Емельяновой было подписано соглашение об изменении условий договора. На основании заявления Т.М. Оленич приказом ООО «Газпром комплектация» отпуск Т.М. Оленич по уходу за ребенком был прерван, Т. М. Оленич приступила к исполнению своих трудовых обязанностей. На основании приказа С.В. Емельянова была уволена с должности главного специалиста отдела по работе с филиалами в связи с истечением срока трудового договора. Суд, отказывая требованиям С.В. Емельяновой, отметил следующее. Нормы действующего трудового законодательства не обязывают работодателя предупреждать работника о предстоящем увольнении в случае расторжения срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей

отсутствующего работника. (Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 26 декабря 2011 г. № 33-39595)<sup>1</sup>.

С данными выводами суда нам следует согласиться полностью, так как в силу ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Отсутствие трудового договора помогло работнику доказать в суде незаконность своего увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Так, Б.А.В. обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе в должности учителя начальных классов. Суть дела: согласно приказу Б.А.В. принята к ответчику на работу. Из содержания приказа следует, что принята временно на период отпуска по уходу за ребенком. Основанием приема на работу в приказе указаны трудовой договор и заявление истицы. Однако трудовой договор сторонами суду не представлялся. Из объяснений ответчика следует, что трудового договора не имеется и последний с Б.А.В. не заключался. Приказом ответчика Б.А.В. уволена в связи с выходом на работу основного работника по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. С данным увольнением истица не согласна, считает его незаконным, поскольку между ней и ответчиком был заключен трудовой договор на неопределенный срок, экземпляр которого работодателем ей выдан не был, через три дня после подписания трудового договора она была ознакомлена с приказом о приеме на работу на время отсутствия основного

---

<sup>1</sup> А. Русин. Срок вышел — вы уволены! Анализ судебных споров, связанных с прекращением срочных трудовых договоров. Трудовое право. №4, 2013 URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2248>

работника. Суд первой инстанции в удовлетворении требований истице отказал. Однако суд апелляционной инстанции решение суда первой инстанции отменил, восстановил на работе истицу. Отменяя решение, суд отметил, что ответчиком не были опровергнуты доводы истицы о том, что трудовой договор между сторонами был заключен на неопределенный срок. Не был представлен суду трудовой договор, заключенный с истицей, в котором имелось бы указание о сроке его действия. Вывод суда первой инстанции о том, что доказательством заключения между истицей и ответчиком срочного трудового договора является приказ о приеме истицы на работу, в котором указано, что она принята на работу на период отсутствия работника, и с которым истица была ознакомлена под роспись, суд апелляционной инстанции отклонил. Суд указал, что данный вывод не основан на требованиях закона, поскольку указание в приказе о приеме истицы на работу временно не заменяет собой включение этого условия в трудовой договор, а вышеуказанный локальный акт работодателя является по своей сути производным от соглашения сторон правоотношений (работника и работодателя), оформленным в виде единого документа (трудового договора), и содержание этого приказа должно соответствовать условиям трудового договора и не может заменять их при том, что в нем имеется ссылка на заключенный между сторонами письменный трудовой договор. (Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 27 февраля 2012 г. по делу № 33-531-2012)<sup>1</sup>.

С выводами суда апелляционной инстанции следует согласиться в данном случае, так как в соответствии с ч. 1 ст. 68 ТК РФ прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя,

---

1 Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 27 февраля 2012 г. по делу № 33-531-2012. URL: <https://rospravosudie.com/court-verhovnyj-sud-chuvashskoj-respubliki-chuvashskaya-respublika-s/act-425207089/>

изданным на основании заключенного трудового договора; содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Из данного положения можно сделать вывод, что без трудового договора не может быть и приказа.

Подведем итоги. Прекращение срочного трудового договора не является инициативой работодателя, а является событием, наступающим независимо от воли сторон, в силу чего не распространяется на гарантию, предусмотренную абз. 4 ст. 261 ТК РФ.

## МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА ПО ТЕМЕ ВКР

Тема: Срочный трудовой договор

Занятие разработано для учащихся 10 - 11 классов  
общеобразовательной школы.

**Программа:** Правоведение

**Раздел (тема) программы:** Срочный трудовой договор

**Форма занятия:** урок.

**Тип урока:** Урок формирования новых знаний

**Методы:** *словесные, практические, информационно-обобщающие.*

**Цель занятия:** Знакомство с понятием «Срочный трудовой договор»

**Задачи занятия:**

1. Обучающие

- Показать роль и значение трудового договора при устройстве на работу.

2. Развивающие

- Развить умения рационально организовывать и планировать свой труд, достойно и компетентно себя подать работодателю при трудоустройстве на работу.

3. Воспитывающие:

- Воспитывать культуру поведения, самообладания, тактичности при собеседовании с работодателем.

**План занятия (40 мин.).**

**1. Организационная часть (5 мин.)**

1.1. Цель занятия и актуальность темы (5 мин.).

**2. Основное содержание занятия (25 мин.)**

2.1. Рассказ учителя (5 мин.).

2.2. Работа в группах (10 мин.).

2.3. Выступления групп (10 мин.).

### **3. Подведение итогов**

**(10**

**мин.)**

3.1. Рефлексия (3 мин.).

3.2. Вопросы для закрепления материала (5 мин.).

3.3. Общий вывод (2 мин.).

#### **Ход занятия.**

##### **1. Организационная часть.**

Актуализация темы: Для защиты интересов и прав граждан, трудоустроенных на определенный период времени, трудовой кодекс обеспечивает возможность составления срочного трудового договора, который выступает альтернативой стандартному трудовому договору, не предусматривающему срока окончания трудовых отношений. Основные принципы срочного трудового договора даны в статье 59 Трудового Кодекса РФ.

##### **2. Основное содержание занятия**

###### *Лекция учителя*

Что такое срочный трудовой договор? Что означает? Слово «срок», обозначенный в заголовке термина означает совсем не скорость принятия решения по заключению сделки, а длительность периода трудовых отношений. Срочный трудовой договор это значит, что предприятию в данный конкретный момент нужен работник на время выполнения определенной работы, и его руководитель предполагает, что по окончании срока действия трудовые отношения будут прекращены.

Существуют различные причины для заключения срочного трудового договора. Например, когда нельзя заключить бессрочный договор, что обычно связано с: работница, занимавшая вакантную

должность ранее, ушла в декретный отпуск. Место за ней сохраняется в соответствии с Законом; на сезонные работы.

Бывают, нужны сборщики урожая, водители летних маршрутов, подсобные рабочие лыжных трасс. Предприятие ограничивает в деятельности погода или природные условия, поэтому содержание полного штата круглогодично экономически нецелесообразно; работа, на которую открыт набор сотрудников, не является постоянной в принципе и потребность в ней длится не больше двух месяцев.

Граждане, проходящие альтернативную службу или направленные для принудительных общественных работ; практиканты; стажёры; лица, принимаемые для работы за границей; избранные депутаты также трудоустраиваются на оговоренный заранее период. Когда бессрочный договор заключить можно, но из соображений ротации, требований закона к трудоустройству отдельных категорий граждан или условиям труда желательно ограничить его конечной датой.

Чем отличается срочный трудовой договор от обычного трудового договора? По окончании действия срочного трудового договора работник подлежит увольнению. В этом заключается отличие срочного трудового договора от обычного «постоянного» трудового договора. Если срок срочного трудового договора не оговорён – Вы устроены «постоянно», Ваше увольнение не предвидится.

В части основных гарантий и прав работников различий с занятыми на условии бессрочной занятости быть не должно. Временные работники имеют право на отпуск, нормальную продолжительность рабочего времени, оплату труда. Им предоставляется спецодежда и средства индивидуальной защиты, на них распространяются все локальные нормативные акты предприятия и Положения об охране труда.



На какой срок заключается срочный трудовой договор? Каков максимальный срок? И каков минимальный? Срочный трудовой договор заключается на срок не более чем пять лет — это предельный (максимальный) срок, минимальный в Законе не оговаривается.

Обратите внимание! Законом запрещено вуалировать постоянную работу под временную с целью уклонения от обеспечения прав и гарантий работающих. (Федеральный Закон № 90-ФЗ от 30.06.2006 г.). Например, если должность планируется сократить, если вышедший на пенсию работник продолжает работать, инвалид ожидает переосвидетельствования, в ряде других аналогичных случаев судебным решением трудовые отношения признаются установленными на неопределённый срок. Испытательный срок Перечень лиц, испытательный срок для которых не устанавливается, приведён в статье 70 Трудового Кодекса. Это: заключающие договор сроком до двух месяцев; избранные на замещение вакансии по конкурсу; занимающие оплачиваемую выборную должность; призывники альтернативной гражданской службы; женщины, которые воспитывают детей в возрасте до 1,5 лет и беременные сотрудницы; выпускники, впервые устраивающиеся по специальности в течение одного года со дня получения диплома (для учебных заведений с государственной аккредитацией), ученики, прошедшие ученичество на том же предприятии; несовершеннолетние (до 18 лет); переведённые от другого работодателя лица. Для остальных категорий существуют рекомендации по оформлению испытательного срока при срочном договоре. Максимальный период испытаний не должен охватывать всё время контракта и определяется так: трудоустроенные на 2-6 месяцев – 2 недели; руководители, их заместители, главные бухгалтеры – полгода; государственные служащие – от месяца до шести месяцев или до года (Статья 27 Федерального закона №79-ФЗ от 27.07.2004 г.); иные случаи – 3 месяца. Оформление трудовой книжки. Если трудовой

договор заключен на определенный срок, при приёме запись в трудовой книжке делается в обычном порядке и ссылок на срок не

### **3. Подведение общих итогов:**

И так, давайте рассмотрим плюсы и минусы срочного трудового договора для работника. Временный характер работ, безусловно, ограничивает желаемые условия при трудоустройстве, но в случае, когда нет возможности найти постоянную должность, следует руководствоваться другими соображениями: размером заработной платы, условиями труда, получением опыта работы в успешной фирме, заполнением вынужденной паузы при безработице. И потом, жизнь продолжается, и обстоятельства могут измениться: например, Вы зарекомендуете себя как особо ценный сотрудник и Вам будет предложена другая должность в структуре этого же предприятия, по окончании отпуска по уходу за малышом сотрудница отправится в следующий отпуск по беременности, или сменит работу на ту, которую сочтёт наиболее подходящей.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для защиты интересов и прав граждан, трудоустроенных на определенный период времени, ТК РФ обеспечивает возможность составления срочного трудового договора, который выступает альтернативой стандартному трудовому договору, не предусматривающему срока окончания трудовых отношений. Основные принципы срочного трудового договора даны в статье 59 Трудового Кодекса РФ.

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

Согласно положениям ТК РФ определены две группы обстоятельств, при наличии которых могут заключаться срочные трудовые договоры: - характер предстоящей работы или условия ее выполнения не позволяют установить трудовые отношения на неопределенный срок (ч. 1 ст. 59 Кодекса); - соглашение сторон трудового договора, на основании которого может быть заключен срочный трудовой договор без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст. 59 Кодекса).

Анализируя правоприменительную судебную практику данное обстоятельство не распространяется на случаи прекращения срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Также необходимо отметить, что работник не вправе настаивать на продолжении трудовых отношений, если работодатель принял решение о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия. Однако в тех случаях, когда срок трудового договора истек, но ни одна из сторон не потребовала его расторжения, а работник продолжает работу и после истечения установленного срока, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Более того, как вытекает из содержания указанных норм, работодатель

утрачивает право расторгнуть с работником срочный трудовой договор на основании истечения его срока только в том случае, если он не выразил своего желания прекратить трудовые отношения с работником до истечения срока трудового договора, а работник продолжает работу и после истечения срока договора. Если же такое желание в форме письменного предупреждения работодателем было высказано до истечения срока трудового договора и приказ об увольнении издан не позднее последнего дня работы в соответствии с трудовым договором, то трудовой договор считается расторгнутым и увольнение является законным.

Прекращение срочного трудового договора не является инициативой работодателя, а является событием, наступающим независимо от воли сторон, в силу чего не распространяется на гарантию, предусмотренную абз. 4 ст. 261 ТК РФ.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты и документы

Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изм. и доп. от 05.02.2014) // Собр. законодательства РФ. - 2014. - № 9. - Ст. 851

Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. И доп. на 1 октября 2011 г. – М.: Эксмо, 2011. – 272 с. (Актуальное законодательство: библиотечка «Российской газеты»).

Кодекс об административных правонарушениях РФ от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 16.11.2011)//Российская газета, 31.12.2011 №256. Ст. 5.27.

Рекомендация № 162 Международной организации труда «О пожилых трудящихся» (Принята в г. Женеве 23.06.1980 на 66-ой сессии Генеральной конференции МОТ).

Рекомендация № 166 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ). URL:  
[http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=19657](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=19657)

Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» № 115 от 25.07.2002 г. (в ред. от 7 мая 2013 г. № 83-ФЗ).

Письмо Роструда от 03.11.2010 № 3266-6-1. URL:  
<http://gubinaalexander.ru/zakony-i-sudebnaya-praktika/pisma-rostruda-za-2010-god/pismo-rostruda-ot-03-11-2010-3266-6-1/>

"Кодекс законов о труде Российской Федерации" (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002).

Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (ред. от 28.12.2006) // Российская газета, № 297, 31.12.2006.

Судебные решения:

Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ и п. 4 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».

Вестник Конституционного Суда РФ. 2007. № 6. Определение Конституционного Суда РФ «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» № 378-О-П от 15.05.2007 г.

Ежеквартальный бюллетень «Всё о трудовых правах». 2012. №3. Определение судебной коллегии по гражданским делам № 33-429 (04). Судебная практика по трудовым спорам / Под ред. зам. председателя Омского областного суда В. К. Завражнова. Бюллетень судебной практики Омского областного Суда. 2006. № 1 (26).

Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности

положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации” URL:  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12054561/#ixzz4YS1zaYof>

Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 23.12.2013 № 33-4638/2013; решение Ачинского городского суда Красноярского края от 14.12.2010 № 2-4186/2010.  
URL: <http://achinsk.krk.sudrf.ru/>

Апелляционное определение ВС Республики Карелия от 01.09.2015 по делу № 33-3390/2015. URL: <http://www.audar-info.ru/docs/soyur/detail.php?artId=1515424&list=true>

Определение Московского городского суда от 12.12.2014 № 4г/8-13140. URL: <http://www.audar-info.ru/docs/soyur/detail.php?artId=1728280&list=true>

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 23.01.2013 по делу № 33-450/13. URL: <http://www.audar-info.ru/docs/soyur/detail.php?artId=1728282&list=true>.

Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 17.05.2012 по делу № 33-7701/2012. URL:  
<http://ourcourt.ru/rubrika/krasnodarskij-kraevoj-sud/page/98.htm>.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 апреля 2004 г. N 35-Г04-5//Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004, №10

Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 27 февраля 2012 г. по делу № 33-531-2012. URL:  
<https://rospravosudie.com/court-verxovnyj-sud-chuvashskoj-respubliki-chuvashskaya-respublika-s/act-425207089/>

## Литература

*Е.А. Ершова* Трудовое право в России. - М.: Статут, 2007. С. 290.

*А.В. Ефремов.* О некоторых вопросах, связанных с заключением срочного трудового договора // Право в Вооруженных Силах. – 2013. – № 10. – С. 68 - 71.

*С. Головина., Н Мершина.* Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда//Российская юстиция, 3.03.2003.С.72.

*Т.В. Гуслистая.* Срочный трудовой договор: Автореф. дисс. к.ю.н. - М., 2006.

*А. Русин.* Срок вышел — вы уволены! Анализ судебных споров, связанных с прекращением срочных трудовых договоров. Трудовое право. №4, 2013 URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2248>

*Н. Пластинина.* Нарушения, выявляемые Государственной инспекцией труда: анализ и профилактика//Трудовое право, №5 2013.

Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование. М., 2007. С. 427.

*И.Г. Силко* Правомерность заключения и прекращения срочного трудового договора. URL: [www.audapress.ru/magazine/28/number/2278/article/20285](http://www.audapress.ru/magazine/28/number/2278/article/20285)