



Введение

Трудовой договор, являясь двусторонней сделкой, представляет собой соглашение конкретного гражданина с конкретной организацией о его труде в данной организации в качестве работника. Трудовой договор как основание возникновения и форма существования трудового правоотношения во времени тесно связывает права и обязанности сторон по договору с правами и обязанностями их в качестве субъектов соответствующего трудового правоотношения. Только с заключением трудового договора гражданин становится членом коллектива данной организации и подчиняется внутреннему ее трудовому распорядку, режиму труда.

Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (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;

для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, поступающими на работу в организации — субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкции, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой,

для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с научными педагогическими и другими работниками заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;

в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на определенную работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых

органов или должностных лиц государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных партиях объединениях:

с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;

С инициативой о заключении срочного трудового договора может выступить как работник, так и работодатель, то есть эти основания не обязанность работодателя и работника, а право.

Нельзя заключить срочный трудовой договор, основываясь на ст.59 ТК РФ. Для применения оснований, указанных в ней, следует учесть требования части 1 ст. 59 и части 2 ст.58 ТК РФ.

Срочный трудовой договор можно заключить для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. Трудовое законодательство не раскрывает понятия " временно отсутствующий работник ". Поэтому под временно отсутствующим работником можно считать работника, с которым не расторгнут трудовой договор, но который по уважительным причинам отсутствует на работе. Следует учитывать, что таким работникам в случаях, прямо указанных в законодательстве, могут предоставляться гарантии на сохранение места работы. Например, если ему был предоставлен отпуск по уходу за ребенком (ст.256 ТК РФ) или (ст.166 ТК РФ) либо он направлен работодателем на повышение квалификации с отрывом от работы (ст.187 ТК РФ) и др. Если к моменту окончания действия трудового договора отсутствующий работник расторгнет трудовой договор, то новый трудовой договор должен заключаться с работающим работником уже на неопределенный срок, поскольку нет основания для заключения срочного трудового договора. Если временно отсутствующий работник выйдет на работу досрочно, то трудовой договор должен быть, расторгнут с работающим работником по ст.79 ТК РФ с момента выхода работника на работу.

Договор на определенный срок можно заключить на время выполнения временных (до двух месяцев) и сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона).

Работник может быть привлечен к выполнению временной работы на срок до двух месяцев, если у работодателя есть доказательства именно такого периода работы. Конкретный срок, на который стороны заключают трудовой договор и который не может превышать двух месяцев, оговаривается сторонами. Если работником и без перерывов заключается срочный трудовой договор на срок до двух месяцев, то заключение срочных трудовых договоров может быть признано незаконным (см. комментарий к гл.45).

Возможно заключение срочного трудового договора для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств. При заключении срочного трудового договора по этому основанию необходимо обратить внимание на временной фактор чрезвычайных обстоятельств. Срок для такого рода договоров устанавливается по соглашению сторон, но должен быть привязан к периоду существования чрезвычайных обстоятельств, связанных с предотвращением или ликвидацией последствий.

Срочный трудовой договор может, заключен с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой. Такой вид срочного договора близок к граждански — правовым договорам. Но предметом данного трудового договора все равно является не конечный объем работы, а определенный трудовой функцией процесс труда. С трудовом договоре должно быть указано, что он заключается на время выполнения конкретной работы (или ее части), и тогда его окончанием будет завершение работы.

Возможно заключение срочного трудового договора для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением. В таком случае содержание договора должно предусматривать условие о стажировки, профессиональном обучении во время действия трудового договора. После окончания стажировки, профессионального обучения действия такого основания для заключения срочного трудового прекращается.

Срочный трудовой договор может быть заключен, если лицо обучается по дневным формам обучения. Законодатель, называя данное основание, не указывает только на студентов, а говорит о лицах, которые обучаются по дневным формам обучения. Специальный срок договора для такого основания не предусмотрен, но он должен превышать 5 лет. Переход обучающего на другую форму обучения, например вечернюю, не влияет на вид трудового договора, но может послужить основанием

к проведению переговоров с работодателем об изменении его срока.

Закон разрешает заключать срочный трудовой договор с лицами, работающими в данной организации по совместительству.

В абзаце 13 ч.1 ст.59 ТК РФ установлена возможность заключения срочного трудового по двум основаниям:

с пенсионерами по возрасту, т.е. с теми, кто в соответствии с федеральным законодательством достиг пенсионного возраста и кому была назначена пенсия.

с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.

Медицинское заключение является одновременно и причиной, и основанием для заключения срочного трудового договора.

Заключение срочного трудового договора возможно с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления.

Срочный трудовой договор может заключаться и в случае избрания работника на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, 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.

Заключение

Перечень оснований для заключения срочного трудового договора законодатель оставил открытым, что позволяет устанавливать их и в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Запрещается устанавливать основания для заключения срочного трудового договора в законах субъекта Российской Федерации и в других нормативных правовых актах.

Используемая литература

- 1) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)
- 2) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (Часть 2 статьи 58 и часть 1 статьи 59 ТК РФ)
- 3) Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении в связи с истечением срока трудового договора
- 4) Комментарий к главе 45 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев» (Статьи 289-292 ТК РФ)
Источник: <http://www.trudkod.ru/kommentarii/chast-4/razdel-12/glava-45>
- 5) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 N 239-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции)

6) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) Статья 166. Понятие служебной командировки

7) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

8) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) Статья 79. Прекращение срочного трудового договора (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции).