

image not found or type unknown



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

Срочный договор может заключаться, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.³

Срок такого договора не может превышать пяти лет (исключения из этого правила могут устанавливаться только Трудовым кодексом или на уровне федерального законодательства).

Необходимо четко соблюдать условия, при которых возможно заключение срочного трудового договора по инициативе работника или работодателя.

Трудовой кодекс РФ прямо не предусматривает такого условия для заключения срочного трудового договора, как интересы работника, и допускает прием работника на определенный срок лишь с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Но и в этих условиях работодатель не может заключать срочные трудовые договоры по своему усмотрению, поскольку кодексом (ст. 59 ТК РФ) предусмотрен достаточно конкретный перечень условий для их заключения.

Сферы применения:

Трудовым законодательством предусмотрены две группы обстоятельств, позволяющих заключать срочные трудовые договоры:

- характер предстоящей работы или условия её выполнения не позволяют устанавливать трудовые отношения на неопределённый срок;
- имеется соглашение сторон трудового договора, на основании которого может быть заключён срочный договор без учёта характера предстоящей работы.

Причины для заключения срочного договора, которые относятся к первой категории:

- необходимость выполнения временных и сезонных работ (если в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода);
- направление работника на работу за границу;
- работа связана со стажировкой и профессиональным обучением сотрудника;
- если гражданин направлен для прохождения альтернативной гражданской службы;
- направление сотрудника на общественные работы;
- избрание в состав выборного органа или на выборную должность;
- необходимость в замещении отсутствующего сотрудника, за которым сохраняется место работы и пр.

Перечень указанными причинами не исчерпывается.

Если имеется согласие сторон, срочный договор может быть заключён по следующим причинам:

- подчинённый трудится по совместительству;
- нанятый учится на дневном отделении;
- трудящийся достиг пенсионного возраста;
- в наличии заключение врача, подтверждающее необходимость оформления такого договора;
- срочные работы по ликвидации последствий ЧП и пр.

Ошибки работодателей.

Выбирать вид трудового договора нужно внимательно: факт необоснованного заключения срочного трудового договора – одно из самых распространенных нарушений со стороны работодателей. При наличии достаточных оснований суд переквалифицирует срочный трудовой договор в бессрочный, то есть заключенный на неопределенный срок.

Более того, на основании решения суда работодатель может быть привлечен к административной ответственности за нарушение трудового законодательства по

статье 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Выделим основные причины переквалификации трудового договора.

1. Срочный трудовой договор заключен без законных оснований, то есть по причине, не предусмотренной статьей 59 Трудового кодекса. Как правило, в подобных случаях работодатель, заключая срочный договор, хочет уклониться от предоставления прав и гарантий, положенных работникам, трудящимся по бессрочным трудовым договорам.

2. Не указан срок действия договора (или работа, подлежащая выполнению). То есть в договоре отсутствует ссылка на событие, в связи с которым он прекращается, или не указана дата прекращения трудовых отношений.

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.