



ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ СОЮЗ
«ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ»
ПРАВОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА



РОСТРУД
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА
В СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ОФОРМЛЕНИЕ, ОСОБЕННОСТИ, РИСКИ



Ставрополь, 2021

Если характер предстоящей работы или условия ее выполнения не позволяют установить трудовые отношения на неопределенный срок - с работником заключается срочный трудовой договор.

Срочный трудовой договор с работником заключается в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, например:

- исполнение обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняются место работы (например, если работника находится в отпуске по уходу за ребенком);
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

По соглашению сторон срочный трудовой договор с работником может заключаться в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, например:

- работник является пенсионером по возрасту;
- поступает на работу по совместительству;
- принимается на должность руководителя (заместителя руководителя) или главного бухгалтера организации.

Срочный трудовой договор должен содержать те же условия, которые характерны для бессрочных трудовых договоров, в частности место работы, условия труда на рабочем месте, условия об обязательном социальном страховании, другие сведения и условия, указанные в ч. 1, 2 ст. 57 ТК РФ.

С ЕДИНСТВЕННОЙ ОСОБЕННОСТЬЮ

Необходимо обязательно прописать в срочном трудовом договоре:

основание срочности

Т.к. срочный трудовой договор заключается только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ, необходимо выбрать нужное основание из закона и указать его в тексте договора.

срок трудового договора

Максимальный срок действия срочного трудового договора - пять лет, если иное не установлено законодательством (п. 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ).



В силу ст. 58 ТК РФ следует иметь в виду, что если срочный трудовой договор заключен без законных оснований и без указания срока его действия, то такой трудовой договор признается заключенным на неопределенный срок.

!!! ВАЖНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Конституционный Суд РФ

(Постановление от 19.05.2020 N 25-П)

- недопустимо заключать срочный трудовой договор по основанию, предусмотренному абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ (с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой), если срочный характер трудовых отношений обусловлен только ограниченным сроком действия гражданско-правовых договоров об оказании относящихся к уставной деятельности работодателя услуг, которые заключены у него с заказчиками.

Верховный Суд РФ

(Определение ВС РФ от 19.07.2021 N 85-КГПР21-1-К1)

- срок трудового договора не должен зависеть от срока действия договора с контрагентом. Работник не должен делить с организацией риски, связанные с осуществлением ею уставной деятельности. Поэтому занятость сотрудника не должна зависеть от заключения договора с заказчиком услуг.

Верховный Суд РФ

(абз. 4 п. 14 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2)

- срочный трудовой договор, многократно перезаключавшийся на неопределенный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд может признать заключенным на неопределенный срок.

ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Если после истечения срока договора существует необходимость в продолжении трудовых отношений, то можно заключить новый срочный трудовой договор, причем вступить в силу он может сразу после окончания действия прежнего. Например, срочный трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и прекратился в связи с его выходом на работу. По соглашению сторон в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ новые трудовые отношения с уволенным работником могут быть оформлены также в виде срочного трудового договора, что является правоммерным при наличии законного основания (п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Письмо Минтруда России от 27.04.2021 N 14-2/ООГ-3772

«...возможно заключение с работником, уволенным в связи с истечением срока трудового договора, нового срочного трудового договора, если для его заключения есть соответствующие основания...»



ПРОДЛЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Нормы ТК РФ прямо указывают на возможность изменения срока действия трудового договора с некоторыми категориями работников или в определенных случаях.

1. В организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, который относится к профессорско-преподавательскому составу. С таким работником новый трудовой договор может не заключаться. Действие срочного трудового договора продлевается по письменному соглашению сторон на срок не более пяти лет или на неопределенный срок. Это следует из ч. 8 ст. 332 ТК РФ.

2. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан при представлении женщиной соответствующего письменного заявления и медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия договора до окончания беременности независимо от причины ее окончания (самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.), а в случае рождения ребенка – до дня окончания отпуска по беременности и родам. Работодатель обязан продлить срок действия трудового договора женщины, которой в установленном порядке предоставлен отпуск по беременности и родам, до окончания такого отпуска (ч. 2 ст. 261 ТК РФ).

3. Если спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы после окончания срока временного перевода, то действие трудового договора, заключенного с ним на период временного перевода, при соблюдении условий, которые указаны в ч. 7 ст. 348.4 ТК РФ, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, или на неопределенный срок (при отсутствии такого соглашения). При этом действие первоначально заключенного трудового договора прекращается (ч. 7 ст. 348.4 ТК РФ).

4. В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами или решениями Президента РФ, может быть продлен срок пребывания в должности руководителя государственной или муниципальной организации высшего образования, достигшего возраста 70 лет (ч. 4 ст. 332.1 ТК РФ).



Законодательно вопрос о продлении срочного трудового договора не урегулирован.
Мнения госорганов по этому вопросу расходятся.

Письмо Роструда
от 31.10.2007
№ 4413-6

• Роструд указал на возможность внесения изменений в трудовой договор путем подписания соглашения независимо от вида этого договора (срочный или на неопределенный срок), в том числе и в части изменения срока его окончания.

Письмо Минтруда России
от 27.04.2021
№ 14-2/ООГ-3772

• Минтруд указал, что трудовое законодательство не предусматривает возможности и порядка продления срочного трудового договора. Исключением являются случаи, прямо предусмотренные ТК РФ.



Наименее рискованным для работодателя является вариант не продлевать срочный трудовой договор (когда такая возможность прямо не установлена трудовым законодательством), а расторгнуть его и заключить новый срочный трудовой договор, если для этого есть соответствующие основания (аналогичная позиция содержится в Письме Минтруда России от 27.04.2021 N 14-2/ООГ-3772).

ПЕРЕВОД РАБОТНИКА С ВРЕМЕННОЙ РАБОТЫ НА ПОСТОЯННУЮ

Условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, если:

- ни одна из сторон не потребовала расторжения договора;
- работник продолжает работу.

Если эти условия выполнены, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ).

Внесение в трудовой договор соответствующих изменений путем подписания дополнительного соглашения Трудовым кодексом РФ не предусмотрено.

Однако в Письмах Роструда от 19.07.2021 N ПГ/19729-6-1, от 20.11.2006 N 1904-6-1 рекомендуется заключить такое соглашение.



ОСОБЕННОСТИ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

Заключение срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Основанием для заключения срочного трудового договора на время исполнения обязанностей является временное отсутствие основного работника, за которым сохраняется место работы.

Причины отсутствия могут быть следующие:

- оформление листа нетрудоспособности;
- отпуск (ежегодный, по уходу за ребенком);
- временный перевод по медицинскому заключению;
- исполнение работником государственных или общественных обязанностей;
- медицинский осмотр (обследование);
- повышение квалификации с отрывом от работы;
- невыясненные обстоятельства и др.

ПРИМЕР ФОРМУЛИРОВКИ ОСНОВАНИЯ

ДЛЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:

«Настоящий срочный трудовой договор заключен согласно ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ на время исполнения обязанностей Ивановой Татьяны Петровны, отсутствующей на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».

PS При этом срок окончания трудового договора может определяться не конкретной датой, а событием (например, «до выхода на работу Ивановой Татьяны Петровны»).

Срочный трудовой договор на выполнение временных работ.

ТК РФ (ст. 59)
временной работой признает работу, срок выполнения которой не превышает двух месяцев.

- В данном трудовом договоре можно отразить не должность, на которую принимается работник, а конкретный вид поручаемой работы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).
- Нужно указать дату начала работы, срок (событие) ее окончания и причины срочного характера (например, «на время выполнения работ по уборке территории»).
- Испытание работником, принятым на работу на срок до двух месяцев, **не устанавливается** (ст. 289 ТК РФ).



Срочный трудовой договор на выполнение сезонных работ.

Сезонная работа квалифицируется ТК РФ как работа, которая в силу природных условий может производиться только в течение определенного периода (сезона).

- Продолжительность сезона ТК РФ не ограничена, но, как правило, не превышает шести месяцев (ст. 293 ТК РФ). В некоторых случаях продолжительность сезонных работ может превышать шесть месяцев.
- Перечень сезонных работ, а также максимальная их продолжительность устанавливаются отраслевыми соглашениями (ч. 2 ст. 293 ТК РФ).



Срок испытания до двух недель может устанавливаться работнику при условии, что трудовой договор заключен на срок от двух до шести месяцев.

Поскольку продолжительность сезона зависит от природно-климатических условий, конкретную дату окончания трудового договора указывать необязательно. Срок окончания трудового договора можно отразить конкретной датой либо событием (например, «до подписания акта о приеме работ»).

ПРИМЕР ФОРМУЛИРОВКИ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:

«Настоящий срочный трудовой договор заключен согласно абз. 4 ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ на время для выполнения сезонных работ по сбору плодов».

Срочный трудовой договор с лицами, направляемыми на работу за границу.

На основании абз. 5 ч. 1 ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается с лицами, направляемыми на работу за границу.

- В трудовом договоре указывается страна, для работы в которой принимается работник.
- В договоре также нужно зафиксировать срок, на который он заключен (по общему правилу не более пяти лет) (ч. 1 ст. 58 ТК РФ).
- Максимальный срок действия договора с работником, направляемым за границу на работу в представительство РФ, составляет не пять лет, а три года (ч. 1 ст. 338 ТК РФ).

Срочный трудовой договор на выполнение работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, или работ, связанных с заведомо временным расширением производства или объема оказываемых услуг.

Перечень выполняемых работ, согласно ТК РФ, не является закрытым.

К таким работам, в частности, относятся реконструкция, монтажные и пусконаладочные работы, а также работы, которые связаны с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг (ст. 59 ТК РФ).

- По общим правилам в трудовом договоре отражаются обязательные условия, временный характер работы, дата (событие) ее окончания, а также содержание работы (трудовая функция работника).
- Необходимо помнить, что работы, связанные с расширением производства, могут быть заведомо временными. Соответственно, в таком случае срок трудового договора с принимаемыми работниками ограничивается одним годом (ст. 59 ТК РФ).
- Испытание устанавливается по общим правилам, если срок трудового договора будет превышать два месяца.

Срочный трудовой договор с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы.

Трудовой договор может быть заключен в случае, если организация создана для достижения определенной цели и необходимость ее последующей деятельности отсутствует.

- В трудовом договоре необходимо указать на то, что он является срочным, и отразить дату окончания договора, которая определяется датой прекращения деятельности организации.
- Срок договора в любом случае не может превышать пять лет.
- При установлении испытания работнику нужно учитывать предполагаемую длительность работ (ст. 70, 289 ТК РФ).

Срочный трудовой договор на выполнение определенной работы, завершение которой не может быть определено конкретной датой.

Трудовой договор заключается на основании абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

- Трудовой договор прекращается в связи с наступлением определенного события, когда завершилась работа, для выполнения которой он был заключен.
- Срок договора в любом случае не может превышать 5 лет.
- Если пятилетний срок действия трудового договора превышен (в том числе из-за сроков завершения выполняемой работы), существует риск признания судом такого трудового договора заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки.

Для заключения срочного договора необходимо, чтобы работа, на которую принимается работник, была непосредственно связана с его стажировкой и профессиональным обучением.

ПРИМЕР: в соответствии с п. 4 ст. 28 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» у адвоката могут быть стажеры, принимаемые на работу по срочному трудовому договору.

- В трудовом договоре указывается должность (вид работы), связанная с приобретаемой профессией. Работа, поручаемая работнику, должна быть направлена на получение необходимых практических профессиональных навыков, умений, а также специальных теоретических знаний.
- Кроме того, в договоре следует зафиксировать срок его действия, который должен соответствовать сроку прохождения стажировки.
- Для контроля за качеством работ, связанных со стажировкой и профессиональным обучением, а также выполнением плана стажировки (при наличии) может быть назначен руководитель стажировки, который на основании приказа (распоряжения) осуществляет руководство работой проходящего стажировку работника.

Срочный трудовой договор в случаях:

- 1) избрания на определенный срок;
 - в выборный орган;
 - на выборную должность на оплачиваемую работу.
- 2) поступления на работу, связанную с обеспечением деятельности:
 - членов избираемых органов;
 - должностных лиц органов государственной власти, органов местного самоуправления, политических партий и общественных объединений.

Трудовой договор заключается на основании абз. 10 ч. 1 ст. 59 ТК РФ

ПРИМЕР: в соответствии с ч. 2 ст. 31 Федерального закона от 11.07.2001 №95-ФЗ «О политических партиях» срок трудового договора с работниками аппарата политической партии и ее структурных подразделений зависит от срока полномочий руководящих органов политической партии и указанных подразделений.

ПРИМЕР: в соответствии с ч. 2 ст. 31 Федерального закона от 11.07.2001 №9 в соответствии со ст. 7 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» сроком полномочий лица, замещающего муниципальную должность, ограничен срок трудового договора работника, чья деятельность связана с непосредственным обеспечением исполнения полномочий указанного лица.

• В срочном трудовом договоре следует отразить основание для его заключения (например, зафиксировать факт избрания на определенный срок в состав выборного органа), а также указать срок окончания договора.

Срочный трудовой договор при направлении органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

Общественные работы – трудовая деятельность, имеющая социальную полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу (ст. 24 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1)

Перечень направлений деятельности, по которым могут быть организованы общественные работы, приведен в Постановлении Правительства РФ от 14.07.1997 №875.

Не являются общественными работы, связанные с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующие специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

- Основанием для заключения срочного трудового договора с работником является направление для участия в оплачиваемых общественных работах (Приложение N 19 к Приказу Минтруда России от 19.02.2019 №90Н).
- Если срок окончания трудового договора определен конкретной датой, то отражать ее обязательно. В случае отсутствия точной даты указывается событие, которое означает окончание работ и, соответственно, срочного трудового договора.
- Срочный трудовой договор об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно при устройстве на постоянную или временную работу (абз. 3 п. 2 ст. 24 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Срочный трудовой договор в случае направления для прохождения альтернативной гражданской службы.

Альтернативная гражданская служба – особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемый гражданами взамен военной службы по призыву (п. 1 ст. 1 Федерального закона от 25.07.2002 N 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»).

Альтернативную гражданскую службу разрешено выбирать гражданину в определенных случаях, перечисленных в ст. 2 Закона №113-ФЗ, например, если несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию.

- Перечень организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы, утвержден Приказом Минтруда России от 27.02.2020 N 84н.
- Наименование организации, в которой работник будет проходить альтернативную гражданскую службу, указывается в предписании на убытие, выдаваемом гражданину.
- С гражданином, прибывшим к месту несения альтернативной гражданской службы, работодатель обязан заключить срочный трудовой договор (абз. 12 ч. 1 ст. 59 ТК РФ).

Срочный трудовой договор, заключенный по соглашению сторон.

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор можно заключить по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры по соглашению сторон, указаны в ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Кроме того, заключение срочного трудового договора по соглашению сторон возможно также для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств и в других случаях.



Срочный трудовой договор, заключаемый по соглашению сторон, может быть признан правомерным, если только он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя (Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 №2).

- В случае, когда работник был вынужден согласиться заключить данный договор и это подтвердилось в ходе рассмотрения трудового спора о правомерности его заключения, суд может признать срочный трудовой договор заключенным на неопределенный срок. Такой вывод следует из анализа ч. 5 ст. 58 ТК РФ, абз. 3 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2.

ЗАПОЛНЕНИЕ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ (СВЕДЕНИЙ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ) при приеме на работу по срочному трудовому договору.

- В трудовую книжку (в случае ее ведения) запись о приеме на работу по срочному трудовому договору вносится по общим правилам.
- Внесение в трудовую книжку информации о срочном характере трудового договора **не предусмотрено** Трудовым кодексом РФ, Порядком ведения и хранения трудовых книжек (Приказ Минтруда России от 19.05.2021 №320н). Следовательно, указание в трудовой книжке этих сведений может расцениваться как нарушение порядка ведения трудовых книжек, за которое возможно привлечение к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.
- В сведения о трудовой деятельности работника информация о приеме на работу по срочному трудовому договору вносится в общем порядке. Отражение срочного характера трудового договора в сведениях законом **не предусмотрено** (ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ).