

УДК 347.73:336.2

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ Actual Problems of Conclusion and Discharge of Urgent Labour Contracts

**А. А. Шевелёва** – доцент кафедры трудового права Омской юридической академии, кандидат исторических наук

**A. A. Shevelyova** – Associate Professor of the Labour Law Department of the Omsk Law Academy, Candidate of History Sciences

**Аннотация.** Данная статья посвящена рассмотрению вопросов, связанных с заключением и прекращением срочного трудового договора. Автор, анализируя судебную практику, выделяет проблемы применения отдельных норм трудового законодательства РФ.

*This article is devoted to the consideration of the questions connected with the conclusion and the termination of the urgent labour contract. The author, analyzing judicial practice, allocates the problems of separate regulation of the RF labour legislation enforcement.*

**Ключевые слова:** право на труд, срочный трудовой договор, заключение срочного трудового договора, прекращение срочного трудового договора, незаконное увольнение.

*Right to work, urgent labour contract, conclusion of the urgent labour contract, termination of the urgent labour contract, unlawful dismissal.*

В соответствии с ч. 2 ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом срок трудового договора, на который он заключается, может устанавливаться не только нормами ТК РФ, но и отдельными федеральными законами. Таким образом, данный вопрос не относится к сфере локального регулирования трудовых отношений. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В целях гарантии защиты трудовых прав работников при заключении трудового договора законодатель в ст. 58 ТК РФ устанавливает, что трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. При этом, исходя из смысла данной правовой нормы, признать срочный трудовой договор договором, заключенным на неопределенный срок, вправе только суд. Однако в ст. 391 ТК РФ, где определяются случаи рассмотрения индивидуальных трудовых споров непосредственно в судах, данный случай законодателем не указывается.

Другой мерой защиты трудовых прав работника является возможность признания увольнения работника незаконным в судебном порядке в связи с истечением срока трудового договора, заключенного в нарушение ст. 58 ТК РФ. По данной категории дел имеется устойчивая судебная практика, где судебные органы признают увольнение незаконным, если в ходе рассмотрения

дела судом будет установлено, что работодатель необоснованно заключил с работником срочный трудовой договор<sup>1</sup>.

Однако в судебной практике возникают разночтения при рассмотрении такого рода дел в случае заявления работодателем пропуска сроков для обращения в суд<sup>2</sup>. В соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В случае необоснованного заключения срочного трудового договора нарушение права происходит дважды: в момент заключения трудового договора и в момент прекращения трудового договора в связи с истечением его срока. При этом неблагоприятные правовые последствия для работника в виде лишения работы и заработка возникают во втором случае. В первом же возникает только ограничение права на труд во времени. Из-за отсутствия неблагоприятных последствий в момент необоснованного заключения срочного трудового договора, как отмечают некоторые исследователи, на практике работник не спешит обращаться в суд или инспекцию труда из-за боязни потерять место работы. Необходимость судебного разбирательства возникает, как правило, когда трудовой договор с ним прекращается в силу истечения срока его действия<sup>3</sup>.

Судебные же органы на основании ст. 392 ТК РФ при заявлении работодателем о пропуске работником срока обращения в суд отказывают в разрешении индивидуального трудового спора по поводу незаконности увольнения в связи с истечением срока трудового договора, аргументируя тем, что с момента заключения срочного трудового договора истекли установленные законодательством сроки обращения в судебные органы.

В науке трудового права на этот счет имеются другие мнения. Например, В. И. Миронов указывает, что применение п. 2 ст. 77 ТК РФ в ка-

честве основания прекращения трудового договора позволяет работнику предъявить иск о незаконности заключения с ним срочного трудового договора. Данный иск может быть предъявлен работником в течение трех месяцев с даты получения им документов о нарушении трудовых прав путем применения данного основания увольнения<sup>4</sup>.

Обусловлено это тем, что п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ определяет в качестве основания для прекращения срочного трудового договора истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. Наличие в данной норме гипотезы «за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения» позволяет сделать вывод, что ТК РФ не содержит нормы об автоматическом прекращении срочного трудового договора, т. е. увольнение в связи с окончанием срока трудового договора как правовое последствие может и не наступить, если стороны не настаивают на прекращении трудовых отношений.

На наш взгляд, анализируя смысл ст. 392 ТК РФ, работник может обратиться в суд как в течение трех месяцев с момента заключения срочного трудового договора в связи с нарушением его права о законности заключения срочного трудового договора, так и в связи с незаконным увольнением по истечении срока трудового договора, но в течение одного месяца со дня такого увольнения.

Другой проблемой, которая возникает в практике заключения срочных трудовых договоров, является определение даты прекращения срочного трудового договора. Согласно общим правилам течения сроков в трудовом праве прекращение трудовых прав и обязанностей начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Как правило, на практике в заключаемых срочных трудовых договорах не всегда указывается срок окончания трудовых отношений, а только момент их начала и срок его действия.

<sup>1</sup> См.: *Определение* Моск. гор. суда от 12 марта 2012 г. по делу № 33-6673. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

<sup>2</sup> См.: *Рашидов Е. Ф., Чулков Ю. П.* Некоторые проблемы установления дня окончания срока в гражданском судопроизводстве // *Вестник Ом. юрид. акад.* 2012. № 2. С. 64.

<sup>3</sup> См.: *Пресняков М. В.* Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики // *Трудовое право.* 2012. № 4. С. 64.

<sup>4</sup> См.: *Миронов В. И.* Экспертное заключение № 7 // *Трудовое право.* 2007. № 4. С. 53.

В соответствии со ст. 14 ТК РФ сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, применяемые в трудовых отношениях, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Поэтому если последний день срока действия трудового договора приходится на нерабочий день, то днем окончания срока трудового договора будет считаться ближайший следующий за ним рабочий день.

Необходимо также иметь в виду, что о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего

работника (ст. 79 ТК РФ). Если же время уведомления приходится также на нерабочие дни, то предупреждение работника об истечении срока уведомления лучше сделать заранее, так как нарушение сроков уведомления может повлечь за собой признание судом срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок. Такой вывод следует из постановления ФАС Западно-Сибирского округа от 12 апреля 2011 г. по делу № А70-9086/2010<sup>5</sup>.

Таким образом, если трудовой договор является срочным, то в нем необходимо указывать либо конкретный срок его окончания, либо иные обстоятельства, с которыми связывается окончание срока трудового договора. В данном случае прекращение срочного трудового договора будет происходить с истечением срока его действия, указанного в самом договоре, в соответствии с требованиями ст. 79 ТК РФ.

УДК 349.2

## РАБОТОДАТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТ СОЦИАЛЬНО-СТРАХОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ Employer as the Party to the Social Insurance Legal Relationship

**А. Н. Петерс** – старший преподаватель кафедры трудового права Омской юридической академии

**A. N. Peters** – Assistant Professor of the Labour Law Department of the Omsk Law Academy

**Аннотация.** В настоящей статье исследуется вопрос о соотношении понятий работодателя как субъекта трудовых правоотношений и страхователя как субъекта отношений по социальному страхованию.

*This article deals with the problem of correlation of the employer's concepts as the party of legal labor relations and the insurer as the party of social insurance relations.*

**Ключевые слова:** работодатель, трудовые отношения, страхователь, социальное страхование. Employer, labor relations, insurer, social insurance.

В соответствии со ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель – это физическое либо юридическое

лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Под работодательской правосубъектностью понимается обеспеченное

<sup>5</sup> Доступ из СПС «КонсультантПлюс».