
ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

*С.В. Осипова**

ЗАКЛЮЧЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ОБЯЗАТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

В данной статье рассматриваются основания заключения срочного трудового договора в обязательном порядке (на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, выполнения временных, сезонных работ, с лицами, направляемыми на работу за границу, и др.). Приводятся примеры из судебной практики, касающиеся гарантий, предоставляемых работникам при заключении срочных трудовых договоров. В публикации в целях защиты прав работников предлагается ряд мер, в том числе по совершенствованию правового регулирования в указанной сфере.

Ключевые слова: срочный трудовой договор, работник, работодатель, временные работы, сезонные работы, альтернативная гражданская служба.

Трудовой договор является не только центральным институтом трудового права, но и главным юридическим фактом, влекущим возникновение трудового правоотношения. Важное значение для работника приобретает вид трудового договора, который будет с ним заключен. По общему правилу заключается трудовой договор на неопределенный срок, срочный же трудовой договор заключается лишь в случаях, предусмотренных законом.

Согласно ст. 58 Трудового кодекса РФ (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. Трудовой кодекс РФ предусматривает две группы оснований для заключения срочного трудового договора: первая — основания, при наличии которых срочный трудовой договор заключается в обязательном порядке (ч. 1 ст. 59 ТК РФ); вторая — основания заключения срочного трудового договора по соглашению сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Первую группу оснований в литературе именуют законными, а вторую — договорными [1, с. 82]. Рассмотрим первую группу оснований заключения срочного трудового договора.

* © Осипова С.В., 2017

Осипова Светлана Валерьевна (cl-su@mail.ru), кафедра гражданского и предпринимательского права, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

1. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

Основным условием для заключения срочного договора по данному основанию является отсутствие основного работника, за которым сохраняется место работы. Причины такого отсутствия могут быть разнообразны: оформление работником листка нетрудоспособности, отпуск различных видов и т. д. [2, с. 250] Обязанности отсутствующего работника может выполнять гражданин, ранее не состоявший с работодателем в трудовых отношениях и заключивший с ним срочный трудовой договор.

В соответствии с ч. 3 ст. 79 ТК РФ трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Судебная практика. Н. обратилась в суд с иском к муниципальному бюджетному дошкольному образовательному учреждению города Мурманска № 65 (далее – МБДОУ № 65) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование иска Н. указала, что на основании приказа № 253 от 2 ноября 2015 года работала в МБДОУ № 65 по срочному трудовому договору на период отпуска по уходу за ребенком М.И.

Была уволена на основании статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на работу основного работника. Указала, что увольнение незаконно, поскольку с момента расторжения с ней трудового договора основной работник к исполнению трудовых обязанностей не приступала.

Частью 4 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Приказом ответчика М.И. (основной работник) допущена и считается приступившей к работе на 0,5 ставки.

Установив, что по условиям трудового договора истец была принята на работу по срочному трудовому договору в связи с отсутствием основного работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы, трудовой договор подписан сторонами, основной работник вышел на работу, суд первой инстанции пришел к правильному выводу, что у работодателя имелись законные основания для прекращения с истцом трудовых отношений.

То обстоятельство, что основной работник М.И. вышла на работу ранее окончания отпуска по уходу за ребенком, о нарушении прав истца не свидетельствует, поскольку использование работником отпуска по уходу за ребенком является его правом, которое не может быть ограничено, следовательно, работодатель не может отказать работнику в удовлетворении заявления о выходе из отпуска по уходу за ребенком и обязан допустить его к работе по его требованию о возвращении из такого отпуска.

Доказательств, достоверно свидетельствующих о том, что М.И. фактически на работу не вышла и к исполнению обязанностей не приступала, материалы дела не содержат.

Суд оставил апелляционную жалобу истца без удовлетворения [3].

2. На время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

Срочный трудовой договор может быть заключен по закону на время выполнения временных (до двух месяцев) работ в том случае, если работа по своим характеристикам действительно носит временный характер.

Представляется необходимым во избежание возможного злоупотребления работодателем правом на заключение срочного трудового договора на время выполнения временных работ дать толкование «временным» работам. Вопрос об определении «временных» работ является дискуссионным.

Первая группа авторов исходит из дословного толкования ТК РФ и определяет временные работы лишь как работы, ограниченные двухмесячным сроком их выполнения [4, с. 36]. Данное понимание представляется неполноценным и, как следствие, несостоятельным.

Другая группа авторов предлагает расширительное толкование термина «временные работы»: «Временными признаются работы, которые в силу объективных организационных, технологических, профессиональных и иных условий выполняются в течение периода, не превышающего двух месяцев» [5, с. 67].

Последнее из двух приведенных определений, по нашему мнению, является более приемлемым, отвечающим сложившимся на практике отношениям.

3. Для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

Сезонная работа – такая работа, которая в силу климатических и иных природных условий может производиться только в течение определенного периода (сезона). Трудовой кодекс РФ продолжительность сезона не указывает, однако оговаривает, что таковой не должен превышать 6 месяцев (ст. 293 ТК РФ), за исключением случаев утверждения отраслевых соглашений, заключаемых на федеральном уровне (ч. 2 ст. 293 ТК РФ) (например, общероссийское межотраслевое соглашение по организациям – производителям никеля и драгоценных металлов на 2014–2017 годы [6] и иные).

Для определения категорий работ, отнесенных к сезонным, можно руководствоваться Перечнем сезонных работ [7], а также иными документами.

4. С лицами, направляемыми на работу за границу.

Формулировка данного основания представляется не вполне определенной. Так, наш взгляд, в конкретизации нуждается оценочное понятие «направляемые на работу за границу», ведь работодатель может создать за границей как обособленное отделение, так и самостоятельное юридическое лицо. При этом в первом случае заключенный ранее трудовой договор подлежит изменению в части его обязательных условий (а не расторжению), во втором случае будет действовать уже не российское трудовое право, а право места нахождения юридического лица.

Работники также могут быть направлены на работу за границу в российские дипломатические представительства и консульские учреждения, а также представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей (гл. 53 ТК РФ). С такими работниками заключается срочный трудовой договор на срок, не превышающий три года, по истечении которого с работником договор может быть перезаключен на новый срок (ст. 338 ТК РФ) [4, с. 39].

Судебная практика. Т.Н. Литвина обратилась в суд с иском к СП «РасонКонт-Транс» о восстановлении трудовых прав, в обоснование указав, что 05.09.2014 заключила с ответчиком трудовой договор № 28/14-ТД, по условиям которого принята на работу в совместное предприятие на должность агента по приему и передаче груза и багажа. Впоследствии дополнительными соглашениями к трудовому договору от 31.10.2014 ее должность была переименована в «приемосдатчик»; дополнительным соглашением к трудовому договору от 25.09.2015 она была переведена на должность организационного диспетчера. Изначально трудовой договор был заключен на определенный срок, однако причины заключения срочного трудового договора в нем не были указаны. В дальнейшем срок трудового договора неоднократно продлевался. Приказом № 18-к от 28.03.2016 она уволена в связи с окончанием срока действия

трудового договора. Оспаривая законность увольнения, истец указала, что характер срочности трудовых отношений с ответчиком был утрачен по причине неоднократного продления срока действия контракта.

Ссылаясь на указанные обстоятельства, истец просила суд признать незаконным и отменить приказ № 18-к от 28.03.2016 об увольнении, признать трудовой договор № 28/14-ТД от 05.09.2014 заключенным на неопределенный срок, восстановить ее на работе в должности организационного диспетчера, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула начиная с 28.03.2016 и по день фактического восстановления, а также взыскать компенсацию морального вреда 150 000 руб.

Принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что основания для заключения с истцом срочного трудового договора имелись, при оформлении трудового договора истец соглашалась со срочным характером ее работы, а при заключении дополнительных соглашений не возражала против изменения срока действия трудового договора.

Учитывая, что Т.Н. Лутовинова (Литвина) по условиям трудового договора направлялась на работу за границу, а именно в Корейскую Народно-Демократическую Республику, заключение с ней срочного трудового договора соответствовало положениям абз. 4 ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

Судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции и посчитала, что поводов и оснований для применения к спорным правоотношениям правил о трудовом договоре, заключенном на неопределенный, срок не имелось [8].

5. 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.

В соответствии со ст. 49 Гражданского кодекса РФ «юридическое лицо может иметь гражданские права, соответствующие целям деятельности, предусмотренным в его учредительном документе, и нести связанные с этой деятельностью обязанности. Коммерческие организации, за исключением унитарных предприятий и иных видов организаций, предусмотренных законом, могут иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом». Таким образом, юридическое лицо выполняет не обычную деятельность, а деятельность, соответствующую уставным целям. Юридические лица имеют право заниматься любой деятельностью, не запрещенной законом, поэтому всегда будет возникать вопрос, выходит юридическое лицо за рамки своей «обычной деятельности» или нет. Таким образом, термин «обычная деятельность» нуждается в детализации, а указанное основание, соответственно, в конкретизации.

Судебная практика. К. обратился в суд с иском открытому акционерному обществу «Архангельский морской торговый порт» (далее – ОАО «АМТП») о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, денежной компенсации морального вреда за нарушение трудовых прав, сославшись на то, что 2 октября 2015 года он заключил срочный трудовой договор по должности механизатора (докера-механизатора) комплексной бригады на погрузочно-разгрузочных работах 4 класса, который (договор) в дальнейшем стороны продлевали путем многократного заключения дополнительных соглашений, 1 октября 2016 года он неправомерно уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора, между тем фактические основания для заключения с ним срочного трудового договора отсутствовали.

Суд первой инстанции требования истца удовлетворил. Представитель ответчика З. в поданной апелляционной жалобе просит решение отменить ввиду неправильного определения обстоятельств, имеющих значение для дела, и постановить по делу новое – об отказе в иске.

Суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что ответчиком не предоставлено доказательств, свидетельствующих о наличии оснований для заключения с истцом срочного трудового договора, а также продления сроков действия заключенного с истцом трудового договора.

Ссылка ответчика на заключение контрактов с контрагентами, обосновывающая необходимость заключения срочного трудового договора, несостоятельна с учетом того, что ответчик является коммерческой организацией и осуществляет предпринимательскую деятельность на свой риск, в том числе планирование хозяйственной деятельности. Имеющиеся в деле доказательства не свидетельствуют о том, что ОАО «АМТП» создано на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы, как и о том, что имело место заведомо временное расширение производства работ либо объема оказываемых услуг и имеется причинная связь между таким расширением и принятием на работу истца.

При таких обстоятельствах, поскольку трудовой договор между сторонами на дату увольнения истца не имел срочного характера, суд пришел к правильному выводу о том, что правовые основания для увольнения истца по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации отсутствовали [9].

6. С лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы.

Продолжительность срочного трудового договора, заключенного по данному основанию, определяется периодом, на который создана такая организация, но в рамках действия общего ограничителя срока. Таким образом, прекращение трудового договора с указанными лицами 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 достижения цели, ради которой она была создана (п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2).

7. С лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

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 статьи 59 ТК РФ), такой договор в силу ч. 2 статьи 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы (п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2). Данное основание является одним из случаев заключения срочного трудового договора, когда окончание срока его действия обусловлено не конкретной датой, а наступлением определенного события.

Судебная практика. Истец обратился в Выборгский городской суд с иском к ООО «Стройновация» о восстановлении на работе в обособленном подразделении ООО «Стройновация» «Санкт-Петербург» в должности ведущего инженера производственно-технического отдела обособленного подразделения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере 50 000 руб. В обоснование требований указал, что основанием для прекращения срочного трудового договора ответчик посчитал завершение работ по государственно-му контракту, который был расторгнут по инициативе заказчика. Истец считает, что

трудовой договор был заключен не на время выполнения определенной работы, а на определенный срок. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований истца.

Таким образом, доказательствами по делу подтверждается заключение с истцом срочного трудового договора как с лицом, принимаемым для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой, а именно исключительно для выполнения работы, связанной с государственным контрактом Санкт-Петербурга.

Исходя из совокупности доказательств по делу и с учетом всех фактических обстоятельств дела, при наличии обстоятельств, подтверждающих заключение с истцом срочного трудового договора для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой, правильно установив завершение этой работы, суд обоснованно принял решение об отказе в иске. Указание в трудовом договоре срока его действия с 17.08.2015 по 31.10.2016 не опровергает вышеуказанных правомерных выводов суда, а свидетельствует лишь о фактическом указании в трудовом договоре предполагаемого срока завершения работ по государственному контракту – не позднее 31.10.2016 [10].

8. Для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки.

Стажировка или профессиональное обучение работников в организации может проводиться как на основании договора с другой организацией, направившей своего работника для прохождения стажировки или профессионального обучения, так и на основании ученического договора, заключаемого организацией с самим обучающимся.

Работодатели зачастую не оформляют трудовые договоры, а рассматривают сложившиеся отношения как прохождение практики, не влекущей возникновения трудовых отношений. В судебной практике встречаются решения, подтверждающие правомерность такой позиции работодателя.

Истец обратилась в суд с иском к ООО «МАСТЕР ЭКСПРЕСС» об истребовании документов, взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплат, указывая на то, что с работала в должности пекаря по срочному трудовому договору. Обратилась к работодателю – ответчику с заявлением расторгнуть с ней срочный трудовой договор, но получила отказ. По истечении срока предупреждения об увольнении она прекратила работу и подала требование о выдаче ей трудовой книжки, копии приказа о расторжении трудового договора, справки о размере заработной платы (других документов, связанных с работой), а также об окончательном расчете с ней. В последний день работы трудовую книжку и указанные документы ответчик ей не выдал, окончательный расчет с ней не произвел.

Как указывает ответчик, истица на работу не принималась, а лишь практиковалась, пытаясь обучиться на пекаря, а для работы у нее не было санитарной книжки. В представленных стороной ответчика расчетных ведомостях за спорный период времени истица в числе работников указанной организации не значится.

В силу ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки. В связи с этим работодатель должен был заключить срочный трудовой договор на период практики истицы на определенный этой практикой срок. Ответчик такой договор с истицей не заключал, но оплатил ее труд за октябрь 2016 г. Истица не оспаривает факт оплаты ее работы за октябрь 2016 г., однако не представила допустимых и достоверных доказательств факта ее работы в ООО «МАСТЕР ЭКСПРЕСС» в ноябре и

декабре 2016 г., тогда как ответчик данное обстоятельство опровергает. Также истцом не представлено доказательств факта передачи ее трудовой книжки ответчику, что последний также отрицает. Учитывая изложенное, суд не находит правовых оснований для удовлетворения исковых требований [11].

9. 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.

При обязательном заключении срочного договора по указанному условию речь идет исключительно о договорах, заключаемых для выполнения работы, которая *непосредственно* направлена на обеспечение деятельности членов соответствующих выборных органов или должностных лиц (например, работа в качестве помощника, секретаря, референта председателя партии и т. д.).

Срок трудового договора в этих случаях устанавливается по соглашению сторон в пределах срока полномочий соответствующего выборного органа или должностного лица. Досрочное прекращение полномочий тех или иных органов или должностных лиц влечет за собой и прекращение трудовых договоров с лицами, принятыми на работу для обеспечения указанной деятельности.

10. С лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

В соответствии со ст. 24 Федерального закона от 19 апреля 1991 года № 1032-I «О занятости населения в РФ» общественными работами является трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. В то же время к общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

Право на участие в общественных работах имеют граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, безработные граждане, причем преимущественным правом пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице; безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор, который может быть ими расторгнут досрочно при трудоустройстве на постоянную или временную работу.

Порядок организации общественных работ и условия участия в этих работах граждан определяются Положением об организации общественных работ, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 года № 875.

Судебная практика. Решением Октябрьского районного суда г. Белгорода от 23.11.2016 иск удовлетворен в части, на МБДОУ д/с № 14 возложена обязанность организовать Е.М. Хмельницкой проведение обязательного предварительного медицинского осмотра с выдачей направления, за Е.М. Хмельницкой при наличии медицинского заключения о ее пригодности для работы на должности «дворник» признано право на заключение с МБДОУ д/с № 14 срочного трудового договора на участие в оплачиваемых общественных работах на должность «дворник» по направлению ОКУ «Белгородский центр занятости населения» от 01.09.2016, с МБДОУ д/с № 14 в пользу Е.М. Хмельницкой взыскан материальный вред в виде возмещения убытков — неполученных доходов в виде заработка и пособия по временной нетрудоспо-

собности за период с 06.09.2016 по 23.11.2016 в размере 18 379,11 руб.; в удовлетворении требований о заключении срочного трудового договора на участие в оплачиваемых общественных работах на должность «дворник» по направлению ОКУ «Белгородский центр занятости населения» от 01.09.2016, выдаче специальной одежды и специальной обуви в соответствии с полом, ростом, размером для выполнения временных работ в должности «дворник», соответствующих требованиям законодательства Российской Федерации, отказано.

Как установлено судом и следует из материалов дела, Е.М. Хмельницкая зарегистрирована в качестве безработной в ОКУ «Белгородский центр занятости населения» для возможности получения государственной услуги содействия в поиске подходящей работы по специальности «преподаватель дошкольной педагогики и психологии», 01.09.2016 после согласования с предоставлением персональных данных ее кандидатуры с МБДОУ д/с № 14 Е.М. Хмельницкой было выдано два направления на оплачиваемые общественные работы на должности «дворник» и «помощник воспитателя», истец сделала выбор по трудоустройству в должности «дворник» и 06.09.2016 предъявила заведующему МБДОУ д/с № 14 соответствующее направление, на котором уполномоченным лицом сделана запись о принятии истца в данное учреждение дворником, при этом трудовой договор между сторонами не заключался.

Суд первой инстанции, исследовав фактические обстоятельства по представленным доказательствам, обоснованно установил факт нарушения трудовых прав истца [12].

11. С гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

Согласно ст. 1 Федерального закона от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе», альтернативная гражданская служба является особым видом трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву.

Порядок прохождения альтернативной гражданской службы регламентирован Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.05.2004 № 256).

Альтернативную гражданскую службу проходят:

- а) лица мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, не пребывающие в запасе;
- б) лица, направившие в военный комиссариат личное заявление о желании замещать военную службу по призыву альтернативной гражданской службой.

Срочный трудовой договор с таким лицом заключается в случае, если оно направлено для прохождения альтернативной гражданской службы в организацию и на должность, перечни которых утверждены Приказом Минтруда России от 08.02.2017 № 152н.

12. В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Так, срочный трудовой договор заключается с проректорами образовательной организации высшего образования (ст. 332 ТК РФ), со спортсменом на период временного перевода по месту временной работы (ст. 348.4 ТК РФ); с работником, достигшим возраста 70 лет, в органах и организациях прокуратуры (абз. 3 ч. 2 ст. 43 ФЗ «О прокуратуре»).

При оформлении срочного трудового договора по данному основанию ч. 1 ст. 59 ТК РФ необходимо указывать статьи ТК РФ и других федеральных законов. Недопустимо заключение срочного трудового договора по основаниям, предусмотренным подзаконными нормативными правовыми актами и законами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, так как ограничение трудовых прав может быть предусмотрено только федеральным законом.

Заключение срочных трудовых договоров на практике порождает множество нарушений трудовых прав.

Одним из наиболее часто возникающих на практике вопросов является вопрос о допустимости продления срочных трудовых договоров [13, с. 22].

По данному поводу существует две диаметрально противоположные точки зрения. Согласно первой, срочный трудовой договор продлить нельзя. Надо расторгнуть старый и заключить новый [14, с. 10]. Согласно второй, пролонгация старого трудового договора правомерна [15, с. 27]. Авторы, придерживающиеся первой точки зрения, аргументируют свою позицию следующим образом: ч. 4 ст. 58 ТК РФ указывает, что в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Сторонники второй точки зрения, согласно которой продлить срочный трудовой договор можно, приводят следующие аргументы: срок трудового договора является всего лишь одним из его обязательных условий, которое можно изменить по соглашению сторон либо в одностороннем порядке, если соблюдены все требования и условия ст. 79 ТК РФ.

Анализ норм ТК РФ позволяет сделать вывод, что в аргументации сторонников и первой, и второй позиции есть здравый смысл. Поэтому разрешить данный спор могло бы только прямое указание законодателя на правильность тех или иных действий.

На практике работник, с которым необоснованно заключен срочный трудовой договор, не спешит обращаться в суд или инспекцию труда из-за боязни потерять место работы. Необходимость судебного разбирательства, как правило, возникает тогда, когда трудовой договор с ним прекращается в силу истечения срока его действия.

Таким образом, трудовое законодательство позволяет работодателю заключать срочные трудовые договоры с работником. Таковые в силу действующего законодательства могут быть заключены в обязательном порядке в указанных законом случаях или же «по соглашению сторон». Однако проведенный анализ норм трудового законодательства позволяет сделать вывод о необходимости конкретизации условий (оснований) заключения срочных трудовых договоров, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

Одним из часто возникающих на практике вопросов является вопрос о продлении сроков срочного трудового договора. Ввиду большого и достаточно обоснованного количества точек зрения по данному вопросу считаем необходимым разрешить данную проблему на законодательном уровне.

Библиографический список

1. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К.Н. Гусов, К.Д. Крылов, А.М. Лушников [и др.]; под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. 256 с.
2. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский [и др.]; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. 648 с.
3. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 15.02.2017 по делу № 33-439-2017. URL: <http://sudact.ru>.
4. Катвицкая М.Ю. Особенности срочного трудового договора // Трудовое право. 2008. № 3. С. 30–41.
5. Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. 2007. № 2. С. 64–87.
6. Общероссийское межотраслевое соглашение по организациям — производителям никеля и драгоценных металлов на 2014–2017 годы. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

7. Постановление НКТ № 185 от 11.10.1932 «Об утверждении перечня сезонных работ». Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
8. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 20.12.2016 по делу № 33-13368. URL: <http://sudact.ru>.
9. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 27.03.2017 по делу № 33-1634/2017. URL: <http://sudact.ru>.
10. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 01.03.2017 по делу № 33-1173/2017. URL: <http://sudact.ru>.
11. Решение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27.03.2017 по делу № 2-1746/2017. URL: <http://sudact.ru>.
12. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от 28.02.2017 по делу № 33-881/2017. URL: <http://sudact.ru>.
13. Петров А.Я. Актуальные вопросы судебной практики по трудовым делам // Трудовое право. 2011. № 1. С. 7–16.
14. Чиканова Л. Трудовой договор // Хозяйство и право. 2006. № 9. С. 3–22.
15. Новиков Е.А. Продление срочного трудового договора // Право и экономика. 2006. № 8.

References

1. *Dogovory o trude v sfere deistviia trudovogo prava: uchebnoe posobie*. K.N. Gusov, K.D. Krylov, A.M. Lushnikov i dr.; pod red. K.N. Gusova [Gusov K.N., Krylov K.D., Lushnikov A.M. et al. Labour contracts in the sphere of labour law: manual. K.N. Gusov (Ed.)]. M.: Prospekt, 2010, 256 p. [in Russian].
2. *Trudovoe pravo Rossii: uchebnik*. D.L. Kuznetsov, A.F. Nurtdinova, Iu.P. Orlovskii i dr.; otv. red. Iu.P. Orlovskii, A.F. Nurtdinova. 3-e izd. [Kuznetsov D.L., Nurtdinova A.F., Orlovskiy Yu.P. et al. Labour law of Russia: textbook. Yu.P. Orlovskiy, A.F. Nurtdinova (Eds.), 3rd edition]. M.: KONTRAKT, INFRA-M, 2010, 648 p. [in Russian].
3. *Apelliatsionnoe opredelenie Sudebnoi kollegii po grazhdanskim delam Murmanskogo oblastnogo suda ot 15.02.2017 g. po delu № 33-439-2017* [Appellate decision of the Judicial Division for Civil Cases of Murmansk regional court dated 15.02.2017 with regard to case № 33-439-2017]. Retrieved from: <http://sudact.ru> [in Russian].
4. Katvitskaya M.Yu. *Osobennosti srochnogo trudovogo dogovora* [Peculiarities of a fixed-term employment contract]. *Trudovoe pravo* [Labour Law], 2008, no. 3, pp. 30–41 [in Russian].
5. Ershova E.A. *Zakliuchenie srochnogo trudovogo dogovora* [Conclusion of the fixed term employment contract]. *Trudovoe pravo* [Labour Law], 2007, no. 2, pp. 64–87 [in Russian].
6. *Obshcherossiiskoe mezhotraslevoe soglasenie po organizatsiiam – proizvoditeliam nikelia i dragotsennykh metallov na 2014–2017 gody* [All-Russian interindustry agreement on organizations – producers of nickel and precious metals for 2014-2017]. Retrieved from legal reference system ConsultantPlus [in Russian].
7. *Postanovlenie NKT № 185 ot 11.10.1932 goda «Ob utverzhdenii perechnia sezonnykh rabot»* [Resolution of the People’s Commissariat on Labour № 185 dated 11.10.1932 «On approval of the list of seasonal works»]. Retrieved from legal reference system ConsultantPlus [in Russian].
8. *Apelliatsionnoe opredelenie Sudebnoi kollegii po grazhdanskim delam Primorskogo kraevogo suda ot 20.12.2016 g. po delu № 33-13368* [Appellate decision of the Judicial Division for Civil Cases of the Primorski regional court dated 20.12.2016 with regard to case № 33–13368]. Retrieved from: <http://sudact.ru> [in Russian].
9. *Apelliatsionnoe opredelenie Sudebnoi kollegii po grazhdanskim delam Arkhangel’skogo oblastnogo suda ot 27.03.2017 g. po delu № 33-1634/2017* [Appellate decision of the Judicial Division for Civil Cases of Arkhangelsk regional court dated 27.03.2017 with regard to case № 33-1634/2017]. Retrieved from: <http://sudact.ru> [in Russian].
10. *Apelliatsionnoe opredelenie Sudebnoi kollegii po grazhdanskim delam Leningradskogo oblastnogo suda ot 01.03.2017 g. po delu № 33-1173/2017* [Appellate decision of the Judicial Division for Civil Cases of Leningrad regional court dated 01.03.2017 with regard to case № 33-1173/2017]. Retrieved from: <http://sudact.ru> [in Russian].

11. *Reshenie Surgutskogo gorodskogo suda Khanty-Mansiiskogo avtonomnogo okruga-Iugry ot 27.03.2017 g. po delu № 2-1746/2017* [Decision of the Surgut city court of the Khanty-Mansi Autonomous Area–Yugra dated 27.03.2017 with regard to case № 2-1746/2017]. Retrieved from: <http://sudact.ru> [in Russian].

12. *Apelliatsionnoe opredelenie Sudebnoi kollegii po grazhdanskim delam Belgorodskogo oblastnogo suda ot 28.02.2017 g. po delu № 33-881/2017* [Appellate decision of the Judicial Division for Civil Cases of Belgorod regional court dated 28.02.2017 with regard to case № 33-881/2017]. Retrieved from: <http://sudact.ru> [in Russian].

13. Petrov A.Ya. *Aktual'nye voprosy sudebnoi praktiki po trudovym delam* [Topical issues of judicial practice on labor cases]. *Trudovoe pravo* [Labour law], 2011, no. 1, pp. 7–16 [in Russian].

14. Chikanova L. *Trudovoi dogovor* [Labour contract]. *Khoziaistvo i pravo* [Economy and Law], 2006, no. 9, pp. 3–22 [in Russian].

15. Novikov E.A. *Prodlenie srochnogo trudovogo dogovora* [Prolongation of the fixed term employment contract]. *Pravo i ekonomika* [Law and economics], 2006, no. 8 [in Russian].

*S.V. Osipova**

CONCLUSION OF THE FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT IN A MANDATORY MANNER

In this article, the grounds for conclusion of a fixed-term employment contract are considered (mandatory for the time of the performance of duties of the absent employee, performance of temporary, seasonal work, with persons sent to work abroad, etc.). Examples are given from judicial practice concerning guarantees provided to employees when concluding fixed-term employment contracts. In the publication, in order to protect the rights of employees, a number of measures are proposed, including those on the improvement of legal regulation in this sphere.

Key words: fixed term employment contract, employee, employer, temporary works, seasonal works, alternative service.

* *Osipova Svetlana Valerievna* (cl-su@mail.ru), Department of Civil and Business Law, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.