

Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист



ЗАКЛЮЧАЕМ СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: 5 ПРАКТИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ

Из этой статьи вы узнаете: какие правила должен соблюдать работодатель при оформлении на работу сотрудников по срочному трудовому договору.

Что можно сделать на практике: правильно оформить прием на работу, отпуск и увольнение сотрудника, принятого по срочному трудовому договору.

? **В каких случаях работодатель может заключить с работником срочный трудовой договор?**

Согласно ст. 23 КЗоТ срочный трудовой договор заключается между работодателем и работником, если трудовые отношения **не могут быть установлены на неопределенный срок** с учетом:

- условий выполнения работы (например, если надо заменить временно отсутствующего основного работника, который находится в отпуске по уходу за ребенком до трех/шести лет);
- характера работы (например, прием работника для выполнения работ, имеющих временный характер);
- интересов работника (например, в связи со сложившимися у сотрудника семейными обстоятельствами).

Срочный трудовой договор также заключается в случаях, предусмотренных законодательством, например с временными и сезонными работниками. Срок такого договора определяется по **согласованию сторон** и не ограничивается законодательством. В частности, срок действия трудового договора может определяться:

- конкретным сроком (6 месяцев, 1 год и т. д.);
- временем наступления определенного события (например, выход на работу основного работника);
- выполнением определенного объема работ (например, на время сбора урожая).

Обратите внимание! Срок действия трудового договора необходимо зафиксировать в приказе о приеме на работу (см. **образец** в конце консультации). Также этот срок сотрудник должен указать

в заявлении о приеме на работу. Если этого не сделать, трудовой договор может быть признан **бессрочным**. А вот в трудовую книжку информацию о том, что договор является бессрочным, вносить **не нужно**.

С общими правилами заключения срочного трудового договора мы разобрались. Теперь рассмотрим наиболее распространенные практические ситуации, которые часто возникают при заключении этого вида трудового договора.

Ситуация 1

С сотрудником заключен срочный трудовой договор на время отсутствия основного работника, который находится в отпуске по уходу за ребенком. Через месяц основной работник выходит на работу. Какой датой нужно уволить временного работника?

Прежде всего напомним одно **важное правило**: если по окончании указанного в договоре срока трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не требует их прекращения, то действие договора считается продленным **на неопределенный срок** (ст. 39¹ КЗоТ). Поэтому в данном случае следует определиться с последним днем действия срочного трудового договора. Если такой договор заключался на время отсутствия основного работника, то уволить временного работника нужно **в последний день** перед выходом основного.

Ситуация 2

Предприятие заключило с работником срочный трудовой договор для выполнения ремонтных работ сроком на 6 месяцев. В течение этого срока предприятие приобрело недвижимость,

и на новый объект тоже понадобились сотрудники для проведения ремонта. После окончания срока действия первого трудового договора с работником перезаключили трудовой договор на аналогичный срок (его уволили, а потом заключили новый договор). Сотрудник подал письменное заявление, в котором указал срок трудового договора – 6 месяцев. Будет ли теперь трудовой договор считаться бессрчным?

Ситуация в данном случае не так проста, как кажется. Давайте разбираться.

Согласно ч. 2 ст. 39¹ КЗоТ заключенными на неопределенный срок следует считать трудовые договоры, которые были перезаключены **один или несколько раз**. Срочный трудовой договор не будет трансформироваться в бессрчный только в случае, когда характер выполняемой работы, условия ее выполнения или интересы работника не позволяют заключить бессрчный трудовой договор либо это прямо предусмотрено законодательными актами (ч. 2 ст. 23 КЗоТ). К сожалению, эта норма прописана нечетко, поэтому преобразовался срочный трудовой договор в бессрчный или нет, в каждом конкретном случае может решить исключительно суд (при наличии спора между работником или работодателем по этому вопросу).

Как показывает судебная практика, если сотрудник подал письменное заявление о перезаключении трудового договора с указанием срока его действия, а характер работы подразумевает, что трудовой договор может заключаться только на определенный срок, договор не трансформируется в бессрчный (см., например, постановление апелляционного суда г. Киева от 18.01.18 г., ЕГРСР, рег. № 71666401; постановление Киевского районного суда г. Полтавы от 24.02.16 г., ЕГРСР, рег. № 56099645).



Совет: чтобы обезопасить себя, обязательно удостоверьтесь, что работник написал в заявлении, что просит принять его по срочному трудовому договору, и указал срок. Аналогичную информацию нужно отражать также в приказе и трудовом договоре (если он заключается в письменной форме).

В данной ситуации, **по нашему мнению**, срочный трудовой договор **не могут признать бессрчным**, так как сотрудник подал заявление о приеме на работу, в котором четко написал, что просит заключить с ним срочный трудовой договор, указав при этом срок его окончания, а характер работы (ремонтные работы завершатся через 6 месяцев)

не позволяет заключить бессрчный трудовой договор.

Ситуация 3

Предприятие принимает работника по срочному трудовому договору сроком на 1 год. Можно ли ему установить испытательный срок?

Нет, нельзя. Если работник принят по срочному трудовому договору на 1 год, то ему нельзя устанавливать испытательный срок. А вот если сотрудника принимают на работу на срок более 12 месяцев, установление испытательного срока **допустимо** (ст. 26 КЗоТ).

Ситуация 4

Работник принят по срочному трудовому договору. Он хочет уволиться по собственному желанию без уважительной причины по ст. 38 КЗоТ до окончания срока действия трудового договора. Можно ли его уволить по этому основанию, если до истечения срока трудового договора осталось 3 месяца?

Нет, нельзя. Сотрудник, работающий по срочному договору, может уволиться по собственному желанию **только при наличии уважительной причины**, предусмотренной ст. 39 КЗоТ.

Если уважительных причин для увольнения временного работника по собственному желанию нет, но он просит о досрочном увольнении, работодатель может его уволить, но не по собственному желанию, а **по соглашению сторон** (п. 1 ст. 36 КЗоТ). Если обе стороны согласны, то увольнение по этому основанию возможно даже в день подачи заявления об увольнении.

Ситуация 5

Работник намерен взять 14 календарных дней (далее – к. д.) ежегодного отпуска с 15.10.19 г. Однако срок его трудового договора истекает 18.10.19 г. Может ли работодатель предоставить ему такой отпуск, чтобы срочный трудовой договор не трансформировался в бессрчный?

Да, может. Объясним почему.

В случае увольнения работника в связи с истечением срока действия трудового договора неиспользованный отпуск **может** предоставляться по желанию работника и тогда, когда время отпуска полностью или частично превышает срок трудового договора. В такой ситуации действие трудового договора **продолжается до окончания отпуска** (ч. 2 ст. 3 Закона от 15.11.96 г. № 504/96-ВР, далее – Закон № 504).



Имейте в виду: правило, установленное ч. 2 ст. 3 Закона № 504, касается только ежегодных отпусков (основных и дополнительных) (см. письмо Минтруда и соцполитики от 11.01.07 г. № 491/13/116-06). Минтруда акцентирует внимание на том, что понятие «неиспользованный отпуск» относится исключительно к **ежегодным отпускам**. Это связано с тем, что только такой вид отпуска подлежит делению на части и переносу на другой период.

В то же время в указанной норме Закона № 504 сказано, что ежегодный отпуск может, но не

должен предоставляться сверх срока трудового договора. Это означает, что наш работодатель может выбрать один из следующих вариантов:

- предоставить ежегодный отпуск продолжительностью 14 дней, продлив срок трудового договора до окончания отпуска, то есть по 28.10.19 г. включительно. Уволить работника нужно в последний день отпуска;
- предоставить часть ежегодного отпуска продолжительностью 4 к. д., а в последний день отпуска (это последний день действия трудового договора) уволить работника на основании п. 2 ст. 36 КЗоТ. Тогда за остальные 10 к. д. ежегодного отпуска сотруднику выплачивается компенсация в день увольнения.

ОБРАЗЕЦ

ТОВ «Ананас»

Наказ № 125-Л

07.10.19 р.

м. Рівне

Про прийняття на роботу Карамазіної А. В.

Прийняти на роботу Карамазіну Анну Вікторівну на посаду головного бухгалтера у відділ бухгалтерії з 8 жовтня 2019 року з посадовим окладом 18 000,00 грн згідно зі штатним розписом на період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку основного працівника – головного бухгалтера Комарової Вікторії Сергіївни.

Підстава: заява Карамазіної від 07.10.19 р.

Генеральний директор ТОВ «Ананас»

(підпис)

А. С. Задорожний

З наказом ознайоmlена:

07.10.19 р.

(підпис)

А. В. Карамазіна

ВЫВОДЫ



Срочный трудовой договор заключается в случае, если сторонам необходимо определить период работы сотрудника. При определенных условиях срочный трудовой договор может стать бессрочным, например, если:

- по окончании указанного в договоре срока трудовые отношения фактически продолжают;
- срочный трудовой договор перезаключался несколько раз. Исключение: срочный трудовой договор не превращается в бессрочный, когда характер выполняемой работы, условия ее выполнения или интересы работника не позволяют заключить бессрочный трудовой договор либо это прямо предусмотрено законодательными актами.