

Секция «Юриспруденция»

Срочный трудовой договор
Борков Алексей Николаевич

Студент

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, Юридический факультет, Ярославль, Россия
E-mail: 15151515@bk.ru

Рыночная экономика, которая формируется в нашем государстве, вносит существенные коррективы в содержание приемов и способов регулирования трудовых отношений, в правовое положение их субъектов. В первую очередь этот процесс обусловлен тем, что труд людей применяется в организациях, основанных на различных формах собственности при существовании рынка труда.

Институт трудового договора на современном этапе должен развиваться таким образом, чтобы обеспечивать равную защиту всех работников.

Современная легальная классификация называет два вида трудовых договоров: трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок и срочный трудовой договор, который и является предметом настоящего исследования.

Срочный трудовой договор является одним из видов трудового договора, и для его заключения с работником требуются ряд обязательных условий:

1. Инициативы работника или работодателя;
2. Хотя бы одного из условий, указанных в ст. 59 «Срочный трудовой договор» ТК РФ и других федеральных законах;
3. Обязательного указания срока, на который заключается срочный трудовой договор.

При отсутствии хотя бы одного из перечисленных условий трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срок трудового договора представляет собой сложное понятие поскольку в соответствии со ст. 58 «Срок трудового договора» Трудового Кодекса РФ «трудовые договоры могут заключаться на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами», то срок данного договора можно классифицировать во-первых как – императивно - договорный, так как законодательно устанавливается только высший предел срока трудового договора, во-вторых - правообразующий, правоизменяющий и правопрекращающий, поскольку образует и прекращает трудовые отношения, а также изменяет трудовые отношения (когда срочный трудовой договор по окончании срока трансформируется в договор на неопределенный срок), в - третьих - срок осуществления прав и обязанностей по трудовому договору, также срок данного вида трудового договора можно охарактеризовать как регулятивный и специальный поскольку законодательно установлен целый ряд исключительных случаев заключения такого трудового договора, относительно-определенный, срок - период и материальный срок. Надо признать, что на современном этапе значение срочного трудового договора, безусловно, велико. Например, договоры с временными работниками способствуют удовлетворению временной потребности предприятий в кадрах, договоры с сезонными работниками обеспечивают ритмичное функционирование производства в отдельных отраслях народного хозяйства

в течение определенного сезона. Но по мнению специалистов, постоянный кадровый состав в организации и трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок должен быть приоритетом в законодательном регулировании этого вопроса, т.к. постоянный состав работников организации более склонен к творческой деятельности, проявлению инициативы и организованности, нетерпим ко всякого рода нарушениям трудовой дисциплины. Кадровые (постоянные) работники, как правило, имеют большой профессиональный опыт, осознают свою ответственность перед коллективом и работодателем, играют важную роль при выработке общественного мнения, оказывают положительное влияние на новичков и недисциплинированных работников.

Анализируя срочный трудовой договор по российскому трудовому праву можно выявить следующие его черты:

- установление срока как обязательного (существенного) условия данного вида договора;
- ограничение на уровне ТК РФ и иных федеральных законов сферы применения срочного трудового договора;
- общее основание прекращения - в связи с истечением срока, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- возможность трансформации, при определенных условиях, срочного трудового в трудовой договор на неопределенный срок;
- обеспечение равенства прав постоянных работников и работников по срочным трудовым договорам в процессе исполнения ими своих трудовых обязанностей (включая право на расторжение договора по собственному желанию без уважительных причин);
- установление правовых гарантий для работников, выполняющих работу по срочным трудовым договорам.

Несмотря на значительный прорыв в области законного регулирования срочного трудового договора остаются нерешенными многие вопросы, например: в некоторых случаях формулировка абзаца первого ст. 59 ТК РФ вступает в противоречие со специальными нормами, регулирующими порядок заключения трудовых договоров. Так, например, само понятие «сезонные работы» предполагает заключение трудового договора на срок не более шести месяцев (ст. 293 ТК РФ). То есть работодатель просто обязан заключить в этом случае срочный трудовой договор. Вопрос, о желании какой либо из сторон заключать срочный трудовой договор при этом не рассматривается.

Полный анализ ст. 59 ТК РФ позволяет сделать вывод, что обоснованным следует признать трудовой договор, заключенный, например:

- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы);

- для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- случае 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, а также в политических партиях и других общественных объединениях;
- лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в т. ч. на проведение общественных работ;
- с лицами направляемыми на работу за границ.

В остальных случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, временный характер работы не усматривается, в связи с тем, что для заключения срочного трудового договора необходимы дополнительные условия.

Основным выводом данного исследования можно считать то, что для гармоничного существования срочного трудового договора, как вида трудового договора, с правами и гарантиями для лиц, заключающих его, для обеспечения государственных задач и принципов по обеспечению занятости населения необходимо четкое законодательное регулирование вопросов заключения срочного трудового договора, как в интересах работодателя, так и в интересах работника.