МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«САРАТОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ПРАВА»

ЗАОЧНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

Дипломная работа на соискание квалификации

«дипломированный специалист – юрист»

Срочные трудовые договоры

Саратов 2009

ВВЕДЕНИЕ

Трудовой договор – это основной способ реализации права на труд и привлечения к труду в условиях рыночной экономики государства. Он представляет собой важнейший институт в системе трудового права.

Гражданам трудовой договор обеспечивает свободный выбор работы в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Для работодателя его заключение – это возможность подобрать наиболее квалифицированных и опытных работников.

Трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения и в то же время основанием действия этого правоотношения во времени.

Заключив трудовой договор с работодателем, гражданин становится его работником, и с этого момента он вправе претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные законодательством о труде.

Со своей стороны работодатель, заключивший трудовой договор с работником, приобретает право требовать от него подчинения определенным правилам поведения в процессе трудовой деятельности и воле руководителя на условиях и в пределах, установленных законодательством о труде, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором.

В соответствии со ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовые договоры подразделяются на трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок и срочные трудовые договоры.

Данная дипломная работа посвящена второй разновидности трудового договора – срочным трудовым договорам.

Актуальность данной темы обусловлена распространенностью применения данного вида трудового договора, а также наличием в практике злоупотребления в первую очередь со стороны работодателя нормативными положениями о срочном договоре. В частности, работодатели необоснованно заключают срочные трудовые договоры с целью непредставления предусмотренных законом гарантий, хотя в ТК РФ на это прямо указан запрет. Актуальность темы также обусловлена внесением изменений и дополнений, затронувших кроме всего прочего положение о срочном трудовом договоре.

ГЛАВА 1. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

1.1 Понятие, стороны, содержание, особенности срочных трудовых договоров

Прежде чем определить понятие срочного трудового договора, обратимся к более широкому понятию «трудовой договор». По действующему законодательству трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ)[[1]](#footnote-1).

Из данного понятия следует, что признаками трудового договора являются:

а) выполнение работником определенной трудовой функции;

б) выполнение работником трудовой функции лично;

в) исполнение работником своих обязанностей с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя;

г) выплата заработной платы работнику за исполнение трудовой функции.

Все эти признаки присущи и срочному трудовому договору, поэтому вполне обоснованно можно утверждать, что срочный трудовой договор является именно трудовым договором, а не, например, гражданско-правовым.

Срочный трудовой договор – это трудовой договор, заключаемый на определенный срок не более пяти лет. Это говорит о том, что при заключении срочного трудового договора обязательно должен быть оговорен срок выполнения работником трудовой функции. Однако это не всегда возможно сделать с достаточной достоверностью и точностью. Например, в случае, когда человек принимается для выполнения заведомо определенной работы, завершение которой нельзя определить конкретной датой. Тогда в договоре необходимо указать на условие, по наступление которого срочный трудовой договор прекращает свое действие. В связи с этим для срочного трудового договора характерно наличие либо срока его действия, либо условия, до наступления которого этот договор действует.

Срочный трудовой договор заключается в следующих случаях:

1) когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Это, например, когда необходимо заменить временно отсутствующего работника, для выполнения временных или сезонных работ и др.;

2) в предусмотренных законом случаях по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения. К ним относятся, например, заключение срочного договора с совместителями, лицами, обучающимися по очной форме обучения и т.д.

На основании вышеизложенного, можно дать определение срочному трудовому договору. Итак, срочный трудовой договор – это трудовой договор между работодателем и работником, заключаемый на определенный срок или под условием не более пяти лет в случаях, когда невозможно установить трудовые отношения на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо без такого учета по соглашению сторон в предусмотренных законом случаях.

Срочный трудовой договор, как и в принципе трудовой договор в целом, является двусторонним соглашением. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

Согласно ст. 20 ТК РФ работником является физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем на основании трудового договора, иных актов и лично выполняющее определенную работу (трудовую функцию) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

По общим правилам вступить в трудовое отношение может лицо, достигшее возраста 16 лет. В случаях получения основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения (ст. 63 ТК РФ).

Работодатель – это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

На стороне работодателя могут выступать:

1) юридическое лицо;

2) работодатели – индивидуальные предприниматели;

3) граждане, не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, использующие труд работников в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Согласно ст. 48 Гражданского кодекса РФ[[2]](#footnote-2) юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Из этого понятия можно сделать вывод, что для того, чтобы юридическое лицо могло выступить в качестве работодателя, оно должно обладать правосубъектностью – способностью осуществлять права и нести обязанности. Трудовая правосубъектность работодателя начинается с момента его государственной регистрации и продолжается до его ликвидации. Порядок регистрации и ликвидации определяется гражданским законодательством. До недавних пор существовало мнение, что статья 20 ТК РФ не дает возможности считать работодателем филиалы и представительства юридического лица, поскольку в ней говорится о том, что в качестве работодателя может выступать субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в соответствии с федеральными законами, а не с учредительными документами[[3]](#footnote-3). Однако из смысла ст. 20 ТК РФ следует, что права и обязанности работодателя могут осуществлять любые лица, уполномоченные на то в порядке, установленном нормативными актами разных уровней, а также учредительными документами и локальными актами организации. Если в учредительных документах или локальных нормативных актах указан порядок наделения полномочиями работодателя, например, руководителей представительств или филиалов, то они могут принимать работников на работу самостоятельно. Соответственно, от имени юридического лица заключает трудовой договор руководитель организации или иное лицо, уполномоченное на то в надлежащем порядке.

Работодатели – индивидуальные предприниматели – это физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. Трудовая правосубъектность указанных лиц возникает также как и у юридических лиц – с момента государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя. Однако в случае, если указанные лица вступают с работниками в трудовые отношения и осуществляют свою деятельность без соответствующей регистрации и (или) без лицензии, то это не освобождает их от обязанностей работодателя.

Работодатели – физические лица, не осуществляющие предпринимательскую деятельность и не зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей также могут заключать трудовые договоры. Законом оговорено, что целью заключения трудового договора является их личное обслуживание и помощь по ведению домашнего хозяйства. Среди таких целей можно назвать управление транспортным средством (если, например, работодатель по каким-либо причинам не может самостоятельно им управлять), осуществление садовых работ по ухаживанию за деревьями, кустарниками и иными растениями, приготовление пищи, уборка жилого помещения и т.д.

По общему правилу работодатели – не индивидуальные предприниматели для того, чтобы выступить в качестве работодателя должны обладать гражданской дееспособностью в полном объеме. Согласно ч. 1 ст. 21 ГК РФ под гражданской правоспособностью понимается способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их. Она возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, то есть по достижении восемнадцатилетнего возраста. Дееспособность может возникнуть в полном объеме и до наступления совершеннолетия. Закон предусматривает, что гражданин, не достигший восемнадцатилетнего возраста, приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак.

Несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет до получения ими полной дееспособности, совершеннолетние граждане, ограниченные в дееспособности также могут выступить в качестве работодателя. В этом случае необходимо соблюсти следующие обязательные требования:

1) наличие у несовершеннолетнего и ограничено дееспособного гражданина самостоятельного дохода, собственного заработка, стипендии или иных доходов;

2) наличие письменного согласия родителей, опекунов, попечителей.

В ст. 20 ТК РФ содержится также положение о том, что недееспособные граждане также могут выступить в качестве работодателей. От их имени трудовой договор заключают опекуны. Данные граждане получают такую возможность только при наличии самостоятельного дохода. По сути ТК РФ признает недееспособных граждан субъектами трудовых правоотношений. Как указано выше они могут выступать на стороне работодателя. Однако не только работодатели, но и недееспособные работники могут быть субъектами трудовых правоотношений. ТК РФ не содержит запрета на прием недееспособных граждан на работу. Исключение составляют работники, для которых установлен запрет на занятие педагогической деятельностью (п. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ).

Стоит различать категории недееспособных граждан. Полностью недееспособными наряду с лицами, лишенными в судебном порядке дееспособности, признаются лица, не достигшие возраста 14 лет. Малолетние однозначно не могут вступать в трудовые отношения на стороне работодателя, так как в соответствии со ст. 20 ТК РФ недееспособными работодателями являются совершеннолетние граждане. В свою очередь, закон допускает случаи, когда малолетние могут вступать в трудовые правоотношения в качестве работника.

Часть 4 ст. 63 ТК РФ гласит: в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Содержание трудового договора составляют сведения о сторонах трудового договора – работнике и работодателе, а также все условия, определяющие права и обязанности его сторон. Эти условия устанавливаются ТК РФ и иным законодательством о труде либо определяются самими сторонами.

В трудовом договоре могут быть индивидуализированы условия труда, а также повышены гарантии для отдельно взятого работника, если это не противоречит предписаниям законов, иных нормативных правовых актов, соглашению, коллективному договору и локальным нормативным актам.

Условия трудового договора не могут ограничивать права или снижать уровень прав и гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ). Условия, ухудшающие положение работников, являются недействительными. Добровольное согласие работника на условия, ухудшающие его положение, не освобождает работодателя от установленной законодательством ответственности за нарушение законов и иных нормативных правовых актов о труде.

Трудовой договор включает в себя обязательные условия, при которых договор невозможен, а также дополнительные условия, без которых он возможен.

Статья 57 ТК РФ содержит в себе сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, в равной степени относящихся и к срочному трудовому договору. Следует заметить, что с принятием Закона № 90-ФЗ в ст. 57 ТК РФ произошли некоторые изменения. В частности содержание трудового договора разделилось на три части: сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия. Сведения о сторонах дополнились новыми. Понятие «существенные» заменено на понятие «обязательные», так как это изменение более полно отражает суть обязательного наличия указанных в законе условий в трудовом договоре. Итак, в срочном трудовом договоре указываются:

а) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

б) сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

в) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

г) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

д) место и дата заключения трудового договора.

Эти положения отнесены к сведениям о сторонах. Неуказание какого-либо из этих сведений не влечет за собой признание трудового договора незаключенным или его расторжения. Эта норма позволяет работнику, например, не представлять работодателю свидетельство о присвоении индивидуального номера налогоплательщика, если его нет. Однако затруднительным представляется момент, когда не отражены сведения о работнике или работодателе. Очень трудно в этом случае идентифицировать и привязать именно к этому трудовому договору отношения, возникшие между работником и работодателем. Следует заметить также, что внесение искаженных сведений о сторонах также не является основанием для расторжения договора или признания его незаключенным.

В срочном трудовом договоре обязательно отражаются следующие условия:

а) место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

б) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством России;

в) дата начала работы, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

г) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

д) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

е) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

ж) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

з) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

и) другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Как в отношении к сведениям о сторонах, так и к обязательным условиям применяется правило, в соответствии с которым невключение какого-либо обязательного условия не влечет за собой признание договора незаключенным и не является основанием для его расторжения (как было раньше до принятия Закона № 90-ФЗ).

Кроме того, невключение условия о сроке действия договора влечет за собой признание его заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Недостающие сведения должны быть включены непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия оформляются приложением к договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Кроме обязательных условий, срочный трудовой договор может содержать и дополнительные условия. Эти условия однозначно не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Среди таких условий законодатель выделяет следующие положения:

а) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

б) об испытании;

в) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

г) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

д) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

е) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

ж) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. О том, что работник получил на руки свой экземпляр договора, он должен расписаться на экземпляре работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Все вышеназванные положения, несомненно, применимы к срочным трудовым договорам. Однако срочные трудовые договоры имеют свои особенности. В первую очередь это касается сторон трудового договора.

**1.2 Основания заключения срочных трудовых договоров**

Впервую очередь это касается оснований для заключения срочного трудового договора. В юридической литературе выделяются следующие основания для заключения срочного трудового договора[[4]](#footnote-4):

1) объективные обстоятельства, не позволяющие заключить трудовой договор на неопределенный срок. По этому основанию срочный трудовой договор заключается:

а) 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;

б) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

в) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

г) с лицами, направляемыми на работу за границу;

д) 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;

е) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

ж) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

з) для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

и) 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;

к) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

л) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

м) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. К таким случаям, например, можно отнести заключение срочного служебного договора (контракта) с лицом для замещения должности гражданской службы на период отсутствия гражданского служащего, за которым сохраняется должность гражданской службы (п. 2 ч. 4 ст. 25 ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ»)[[5]](#footnote-5). Срочный трудовой договор заключается и с иностранным гражданином, прибывшим в Россию для осуществления трудовой деятельности (ст. 5 ФЗ от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»[[6]](#footnote-6)). В соответствии с ч. 5 ст. 6 Закона РФ от 19 июня 1992 г. № 3085-1 «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации» возможно заключение срочного трудового договора с руководителем организации потребительской кооперации, созданных потребительскими обществами или союзами[[7]](#footnote-7);

2) по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Эти случаи предусмотрены ч. 2 ст. 59 ТК РФ и обусловлены:

а) особенностями правового статуса работодателя. На стороне работодателя при заключении срочного трудового договора могут выступать субъекты малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек); организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Срочный трудовой договор обязательно должен быть заключен, если на стороне работодателя выступает организация, созданная на заведомо определенный период;

б) особенностями правового статуса работника. К работникам, заключающих срочный трудовой договор, относятся:

• пенсионеры по возрасту, а также лица, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера. Здесь можно покритиковать ТК РФ за то, что он необоснованно расширяет сферу применения срочных трудовых договоров, давая работодателям возможность держать работников в страхе перед угрозой увольнения. Особенно это касается совместителей, пенсионеров, лиц, принимаемых для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг, и др. Заключение срочного трудового договора в перечисленных случаях не имеет объективной необходимости, достижение пенсионного возраста само по себе также не может служить достаточным основанием для заключения срочного трудового договора[[8]](#footnote-8). Конституционный Суд РФ уже признавал неконституционным правило, содержащееся в ст. 18 КЗоТ, разрешающее заключать с работниками, достигшими пенсионного возраста, срочные трудовые договоры, а в ТК РФ оно возрождено вновь;

1. лица, обучающиеся по очной форме обучения;
2. лица, поступающие на работу по совместительству;

в) спецификой вида трудовой деятельности. Она определяет возможность заключения срочного трудового договора со следующими лицами:

1. принимаемыми для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
2. избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
3. творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
4. руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Заключение срочного трудового договора обусловлено невозможностью заключения трудового договора на неопределенный срок (ст. 59 ТК РФ). В связи с этим на практике возникает много споров по применению данной нормы, часто возникают нарушения трудового законодательства РФ. Так, например, К. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда, сославшись на то, что работала художественным руководителем ансамбля песни и танца и была уволена по истечении срока трудового договора, что считала незаконным.

В удовлетворении заявленных требований судом отказано.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила судебные постановления.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

Из материалов дела следует, что К. работала художественным руководителем ансамбля с 1978 г., а в 1993 г. с ней заключен срочный трудовой договор о назначении на ту же должность.

При рассмотрении дела суду не были представлены доказательства того, что с К. не могли быть установлены трудовые отношения по договору, заключенному на неопределенный срок, и что срочный трудовой договор (контракт) заключен с ней по основаниям (или одному из них), предусмотренным трудовым законодательством РФ.

Выяснение этого обстоятельства имело значение для решения вопроса о законности прекращения трудовых отношений по истечении срока трудового договора. Поэтому К. Была восстановлена на прежнем месте работы на той же должности[[9]](#footnote-9).

**1.3 Прекращение срочного трудового договора**

Главной отличительной особенностью срочного трудового договора является индивидуальное основание его прекращения - истечение срока трудового договора. Если срочный трудовой договор был заключен на определенный срок, он прекращается в день, указанный в таком договоре.

Когда договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, он прекращается с выходом на работу этого работника. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона). С лицами, поступающими в организацию, созданную на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы, трудовой договор прекращается, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или с достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 ГК РФ, п. 14 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. в ред. от 28 декабря 2006 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ»)[[10]](#footnote-10).

С гражданином, проходящим альтернативную гражданскую службу срочный трудовой договор прекращается в день истечения срока альтернативной гражданской службы.

Причем обязательное требование о предупреждении работника за три дня о предстоящем увольнении действует всегда, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч. 1 ст. 79 ТК РФ).

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, даже в том случае, если в договоре есть оговорка о его пролонгации на тот же срок.

Продление срочного трудового договора законом не предусмотрено. Исключение составляет ч. 2 ст. 261 и ч. 8 ст. 332 ТК РФ. Согласно ст. 338 ТК РФ с работником, направленным на работу в представительство России за границей, заключается трудовой договор на срок до трех лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок.

Срочный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, если при рассмотрении спора судом будет установлено, что трудовой договор заключен без достаточных к тому оснований (ч. 5, 6 ст. 58 ТК РФ), либо с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч. 7 ст. 58 ТК РФ).

Особенности вынесения решений по спорам о восстановлении на работе в случае, когда с работником был заключен срочный трудовой договор, установлены ст. 394 ТК РФ. Так если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (ч. 6 ст. 394 ТК РФ).

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд с учетом обстоятельств каждого дела вправе признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. в ред. от 28 декабря 2006 г.).

Дата увольнения может быть изменена:

1. при совпадении даты увольнения с выходным днем - днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (ст. 14 ТК РФ);
2. при использовании отпуска с последующим увольнением (ст. 127 ТК РФ);

3) при истечении срока трудового договора в период беременности женщины (ст. 261 ТК РФ). Со вступлением в силу 2 октября 2006 г. изменений в ТК РФ[[11]](#footnote-11) урезаны гарантии беременным женщинам: с беременной женщиной разрешено расторгать срочный трудовой договор в связи с истечением срока договора, если невозможно перевести работницу на другую должность. При этом установлено, что с согласия женщины, работодатель обязан перевести ее до окончания беременности на другую работу, которая соответствует ее квалификации и состоянию здоровья. Если такой работы нет, то на вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую должность, которую она может выполнять с учетом ее состояния здоровья. Раньше в этом случае договор продлевался до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам, теперь продление указанного срока предусматривается до окончания беременности (ч. 3 ст. 261 ТК РФ);

4) при задержке выдачи трудовой книжки (ч. 4 ст. 84, ст. 234 ТК РФ). Если увольнение происходит в связи с истечением срока действия договора необходимо соблюсти процедуру и надлежащим образом оформить такое увольнение.

За три календарных дня до истечения срока договора работодатель в письменной форме под роспись должен уведомить работника о предстоящем увольнении в связи с истечением срока действия трудового договора.

Стоит отметить, что на практике при расторжении срочного трудового договора возникает много споров. Так, например, работники цеха Ф., П. и М. были уволены с работы в связи с ликвидацией предприятия.

Они обратились в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, указав, что предприятие до настоящего времени не ликвидировано, цех, в котором они работали, действует, и после их увольнения туда приняты другие работники. Решением районного суда, оставленным без изменения определением суда кассационной инстанции, в иске отказано. По протесту заместителя Председателя Верховного Суда РФ судебные постановления по делу отменены.

Разрешая спор, суд исходил из того, что решением арбитражного суда предприятие признано несостоятельным (банкротом), в отношении него открыто конкурсное производство, осуществляется его принудительная ликвидация путем продажи на открытом аукционе имущества без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Ответчик заключал лишь срочные трудовые договоры с работниками, которые необходимы для обеспечения не терпящих отлагательства нужд предприятия.

Мотивы принятого решения находятся в противоречии с выводом суда о законности увольнения истцов, не опровергают их доводов о том, что предприятие не ликвидировано.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты работодателем в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников.

Из приведенной нормы следует, что в случае ликвидации предприятия могут быть уволены как лица, работающие по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, так и те, которые работают по срочному трудовому договору, в связи с чем, заключение срочных трудовых договоров в период ликвидации предприятия является незаконным и свидетельствует о нарушении трудовых прав истцов.

В соответствии со ст. 61 ГК РФ ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. Согласно п. 8 ст. 63 ГК РФ ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц.

По материалам дела установлено, что из государственного реестра предприятие не исключено и продолжает работать в условиях конкурсного производства.

Поскольку на момент рассмотрения дела в суде предприятие не было ликвидировано, увольнение противоречит нормам материального права[[12]](#footnote-12).

ТК РФ не называет форму документа, которым должен быть предупрежден работник. На практике следует исходить из того, что он должен выражать официальное решение работодателя. Таким документом может быть приказ о прекращении трудового договора в связи с истечением срока договора.

Течение срока предупреждения о прекращении трудового договора начинается на следующий день после даты ознакомления работника с приказом. Днем прекращения трудового договора (увольнения) является последний рабочий день.

Работник, с которым заключен срочный трудовой договор, может уволиться по собственному желанию. При этом он должен предупредить работодателя об увольнении в письменной форме за две недели. На работающих по срочному трудовому договору сотрудников распространяются и все другие основания увольнения: как по инициативе работодателя, так и по соглашению сторон.

В делах о восстановлении на работе также существуют определенные сложности. Так, например, 3.Н.И. приказом № 37 от 01.04.2005 г. был принят в ЗАО фирма «Елецкие кружева» сотрудником службы безопасности на время отсутствующего работника Л.В.В., находящегося в очередном отпуске. Впоследствии Л.В.В. уволился и 3.Н.И. продолжил работу, приказа о приеме его на работу на неопределенный срок не издавалось.

Приказом № 96 от 18.08.2005 г. 3.Н.И. уволен с 01.08.2005 г. в соответствии с подпунктом «а» пункта 6 ст. 81 ТК РФ.

Истец З.Н.И. обратился в суд с иском к ЗАО фирма «Елецкие кружева» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что 04.08.2005 г. в 6 час 40 мин он заступил на дежурство на пост по адресу г. Елец, ул. Свердлова, 139, т.е. расписался в журнале приема дежурств, проверил склады, имущество, целостность пломб. В 7 час 15 мин начальник службы безопасности потребовал, чтобы он перешел дежурить на другой пост по адресу г. Елец, ул. К. Маркса, 22. В связи с тем, что он уже принял дежурство, истец отказался перейти на другой пост и по этому основанию начальником службы безопасности и генеральным директором он был отстранен от работы, затем по устному распоряжению генерального директора он был уволен.

Истец указал на то, что в его трудовой книжке отсутствует запись о приеме его на работу временно, отсутствуют наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись об его увольнении. Записи в трудовой книжке сделаны не Т.Н.А., а С.Т.А. С решением профсоюза об его увольнении не был ознакомлен.

В судебном заседании истец 3.Н.И. и его представитель по доверенности В.И.А. просили восстановить его на работе в должности сотрудника службы безопасности, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, взыскать компенсацию морального вреда в сумме 5000 рублей. Истец ссылался на то, что прогулов не совершал, по графику он должен был работать 04.08.2005 г. на посту ул. Свердлова, 139, он там уже принял дежурство, когда прибыл гражданин без каких-либо документов и сказал, что он - новый охранник Б. и будет дежурить на этом посту. Он отказался передавать пост, позже звонили генеральный директор С.Ю.П. и начальник службы безопасности П.А.В. с требованиями передать пост Б. и прибыть на дежурство на пост по адресу ул. К. Маркса, 22, а если не выполнит указание, то будет уволен. Пост он передал Б. и ушел с работы. Заранее о предстоящей перемене поста дежурства его никто не предупреждал. В день следующего по графику дежурства, т.е. 08.08.2005 г. он приходил в отдел кадров к С.Т.А. выяснить, куда ему заступать на работу. Ему ответа не дали.

11.08.2005 г. он по почте заказным письмом отправил заявление на имя генерального директора с просьбой выдать ему трудовую книжку и произвести финансовый расчет.

19.08.2005 г. он позвонил в отдел кадров и его попросили прийти за получением трудовой книжки.

19.08.2005 г. его ознакомили с приказом об увольнении, выдали трудовую книжку, расчет был произведен 22.08.2005 г.

Требование о компенсации морального вреда истец обосновывал тем, что он имеет 30 лет безупречной службы в Российской Армии, майор в отставке, дисциплинирован, всегда честно и добросовестно выполнял возложенные обязанности, не изменил присяге и не перешел на службу другому государству на очень выгодных условиях, в 2005 г. с отличием окончил полный курс частных охранников, выполнял работу сотрудника службы безопасности у работодателя без нарушений, оспариваемым увольнением ему причинены нравственные страдания.

Представитель ответчика по доверенности юрисконсульт ЗАО фирмы «Елецкие кружева» С.Л.А. иск не признала, ссылаясь на то, что на предприятии единая служба безопасности, осуществляющая охрану, и истец 04.08.2005 г. был перемещен с одного поста на другой, т.е. на проходную ул. К. Маркса, 22, о чем он был извещен заранее начальником службы безопасности П.А.В. Истец по неизвестным причинам отказался выполнить указание начальника Службы безопасности и 04.08.2005 г. явился на дежурство на проходную СВЦ - ул. Свердлова, 139 - и воспрепятствовал Б.В.А. приступить к работе. Истец незаконно отказался выполнить указание об его перемещении, которое по смыслу ст. 72 и 73 ТК РФ работодатель вправе производить без согласия работника. Истец не имел права приступать к дежурству на проходную СВЦ. Факты отсутствия 3.Н.И. на работе 4, 8, 12 и 16 августа подтверждается актами, а также докладной начальника Службы безопасности Б.В.А. от 15.08.2005 г. с визой генерального директора от 18.08.2005 г. об увольнении 3.Н.И.

Выслушав стороны, свидетелей, исследовав письменные доказательства, заслушав заключение прокурора, полагавшего удовлетворить исковые требования 3.Н.И., суд приходит к следующему. В соответствии со ст. 81 ч. 1 п. 6 подпункт «а» ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня). В силу ч. 6. ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находится или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

В соответствии со ст. 103 ТК РФ при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В силу ст. 192, 193 ТК РФ увольнение по соответствующим основаниям является дисциплинарным взысканием, до применения которого работодатель должен затребовать от работника объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Применительно к п. 35 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» в локальном нормативном акте работодателя (графике) может быть оговорено конкретное рабочее место работника. В соответствии с п. 23 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Судом установлено, в ЗАО фирма «Елецкие кружева» имеется служба безопасности со штатным количеством охранников 8 человек, которая возглавляется начальником службы безопасности. Имеется два поста - ул. К. Маркса, 22 и ул. Свердлова, 139. По каждому посту ведутся отдельные журналы приема-сдачи дежурств, по каждому посту составлены отдельные графики дежурств. То обстоятельство, что графики не были утверждены начальником отдела безопасности, само по себе не свидетельствует о том, что работа осуществлялась в ином режиме и иными работниками.

Судом установлено, что по действовавшему на 04.08.2005 г. графику дежурств по посту - ул. Свердлова, 139 - на дежурство должен быть заступить с 7 час 00 мин охранник 3.Н.И., сменив охранника К.Д.П. Истец в соответствии с графиком работы принял дежурство, и, согласно должностной инструкции, заступил на дежурство. Данный факт подтверждается записями К.Д.П. и 3.Н.И. в журнале приема-сдачи дежурств на объекте СВП.

В процессе судебного разбирательства суд не нашел подтверждения довод ответчика о том, что З.Н.И. был заранее уведомлен начальником отдела Службы безопасности П.А.В. о том, что 04.08.2005 г. истец должен дежурить на посту ул. К. Маркса, 22. Этот вывод основан на приложенном к материалам дела графике поста СВП (СВЦ), графике поста ул. К. Маркса, 22, показаниях свидетелей К.Д.П., Т.М.В., С.Ю.П., П.А.В.

Так, П.А.В. в судебном заседании показывал, что в должности начальника отдела Службы безопасности он проработал около двух недель. Графики работы по постам он составлял, но их никто не утверждал, охранники работали по этим графикам. 01.08.2005 г. уволился охранник М., который должен был дежурить с 7 час 00 мин 04.08.2005 г. на посту ул. К. Маркса, 22.

01.08.2005 г. на работу был принят охранник Б.В.А., которого было решено поставить на дежурство 04.08.2005 г. на пост ул. Свердлова, 139 вместо 3.Н.И. Поэтому он выяснил у К.Д.П. номер домашнего телефона 3.Н.И. и сообщил последнему о том, что 04.08.2005 г. он должен дежурить на посту ул. К. Маркса, 22. Свидетель К.Д.П. категорически отрицал это обстоятельство, показал, что он не знает номер домашнего телефона истца.

Суд критически относится к показаниям свидетеля П.А.В., поскольку его показания противоречат другим исследованным материалам дела. В отделе кадров предприятия имеются все необходимые данные работника, в т.ч. номер домашнего телефона, домашний адрес, по которым возможно было заранее сообщить истцу о предстоящем перемещении на другое рабочее место. Кроме того, судом установлено, что инструктаж заступающих на смену сотрудников Службы безопасности 04.08.2005 г. на посту ул. Свердлова, 139 не был проведен, порядок передачи смены не был проконтролирован, не была создана комиссия для проведения служебного расследования нарушения трудовой и служебной дисциплины. Из приказа № 103 от 30.08.2005 г. видно, что и сам начальник Службы безопасности П.А.В. уволен с 04 августа 2005 г. за прогулы подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Свидетель С.Ю.П., генеральный директор ЗАО фирмы «Елецкие кружева», показал, что он звонил на пост ул. Свердлова, 139 потому, что П.А.В. доложил, что заранее им предупрежденный охранник З.Н.И. не желает принять дежурство на другом посту. На служебной записке от 15.08.05 г. и.о. начальника Службы безопасности Б.В.А. поставил резолюцию «уволить» без проверки изложенных там сведений.

Свидетель Т.М.В. показал, что утром 04.08.2005 г. у него не принял смену другой сотрудник, в его присутствии П.А.В. звонил на пост ул. Свердлова, 139 и говорил 3.Н.И.: «Ты уволен». Он согласился отработать смену с 7 час 00 мин 04.08.05 г по 7 час 00 мин 05.08.05 г на посту ул. К. Маркса, 22.

Допрошенный свидетель Б.В.А. показал, что 04.08.05 г он впервые прибыл на дежурство на пост ул. Свердлова, 139, документов не предъявил, когда 3.Н.И. отказался передать ему дежурство, то он позвонил начальнику Службы безопасности и в 07 час 25 мин принял дежурство. 3.Н.И. ушел с работы. Он составлял акты об отсутствии З.Н.И. на рабочем месте от 04.08.2005 г., от 08.08.2005 г. потому, что его кто-то об этом попросил, он в составе комиссии не был. Акты от 12.08.2005 г. и от 16.08.2005 г. он составлял, будучи в составе комиссии как и.о. начальника Службы безопасности, с их помощью проверяли отсутствие З.Н.И. на посту ул. Свердлова, 139, исходя из графика дежурств, с которым 3.Н.И. был ознакомлен, т.е. того графика, который не был утвержден ни начальником Службы безопасности, ни генеральным директором. С новым графиком, утвержденным 09.08.2005 г., 3.Н.И. не ознакомили.

Допрошенная в качестве свидетеля С.М.А. показала, что акты подписала по чьей-то просьбе, утверждала, что фактически комиссия выезжала на место. Однако, в рабочем журнале службы безопасности поста СВП за 04.08.05 г, 08.08.05 г, 12.08.05 г, 16.08.05 г отсутствуют записи о приезде комиссии в составе С.М.А., М.И.А., Г.А.Х., Б.В.А. Свидетель показала, что не помнит факта, чтобы З.Н.И. приходил выяснить место работы до его увольнения, но помнит, что он приходил и на ее вопрос о больничном ответил, что больничного у него нет. 18.08.2005 г. она звонила З.Н.И. домой во второй половине дня, когда приказ об его увольнении за прогулы был подписан директором и предлагала получить трудовую книжку. Дать письменное объяснение предлагала истцу после ознакомления с приказом об увольнении 19.08.2005 г. Таким образом, действиями работодателя подтверждается то обстоятельство, что рабочим местом истца З.Н.И. был определен пост на ул. Свердлова, 139.

При таких обстоятельствах суд приходит к выводу, что З.Н.И. отсутствовал на рабочем месте 04.08.05, 08.08.05, 12.08.05, 16.08.05 г. по уважительной причине вследствие незаконных действий начальника Службы безопасности П.А.В., следовательно, прогулов не совершал. Ответчиком не представлено доказательств тому, что П.А.В. отдавал устное распоряжение охраннику З.Н.И. принять дежурство на посту ул. К. Маркса, 22. Изменения в графики дежурств не были внесены, хотя об увольнении охранника М. он знал уже 01.08.2005 г. Неорганизованная должным образом работа отдела службы безопасности привела к нарушению трудовых прав работника 3.Н.И.

Поскольку ответчиком не представлено доказательств наличия законного основания увольнения З.Н.И., он подлежит восстановлению на работе в должности сотрудника службы безопасности.

В силу ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. В случаях увольнения без законного основания суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

В итоге суд решил иск З.Н.И. удовлетворить, восстановить З.Н.И. на работе в ЗАО фирме «Елецкие кружева» в должности сотрудника службы безопасности, взыскать с ЗАО фирмы «Елецкие кружева» в пользу З.Н.И. средний заработок за время вынужденного прогула в сумме 5301 рубль, а также компенсацию морального вреда в сумме 2000 рублей[[13]](#footnote-13).

**ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ**

**2.1 Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев**

Особой разновидностью срочного трудового договора является трудовой договор с работниками, заключившими его на срок до двух месяцев. Среди юристов — теоретиков и практиков - этих работников принято именовать временными работниками. Регулирование труда таких работников осуществляется ТК РФ и в частности гл. 45 ТК РФ. Однако в данной главе нигде не встречается понятие «временные работники», а наоборот, используется понятие «работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев». Здесь возникает вопрос о правильности использования понятия «временные работники».

Анализ российского законодательства позволяет сделать вывод о том, что использование понятия «временные работники» оправданно и вполне обоснованно. В п. 2 ч.1 ст. 59 ТК РФ говорится о том, что срочный трудовой договор заключается на время выполнения временных (до двух месяцев) работ. Таким образом, временные работы и работы до двух месяцев - тождественные понятия, а значит понятия «временные работники» и «работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев» также являются тождественными.

Ранее временными работниками признавались также лица, принятые на работу для замещения на период до четырех месяцев временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность). Сейчас временным работником признается и работник, принятый для замещения временно отсутствующего работника, однако он признается таковым только в том случае, если трудовой договор заключен на период до двух месяцев. В противном случае специальные положения, регулирующие труд временных работников не применяются, а распространяются положения ТК РФ, регулирующие труд работника по срочному трудовому договору.

Однако на практике могут возникнуть трудности в применении норм трудового законодательства. Иногда при приеме на работу работника для замещения временно отсутствующего сотрудника невозможно определить на какой период принимается второй работник. Например, работнику производят операцию, которая предполагает срок от подготовки к операции до конца реабилитационного периода, примерно равный 1,5-2,5 месяцам в зависимости от организма человека. Поэтому в срочном трудовом договоре указывают основание прекращения срочного трудового договора - факт выхода отсутствующего работника. Если работник предупредил о том, что у него обычная простуда или грипп, то договор может быть заключен на две недели.

Трудность при приеме работника на работу сроком до двух месяцев еще составляет отсутствие в российском федеральном законодательстве перечня временных работ. Этот факт не говорит о том, что наши законодатели ленятся и не хотят определить такой перечень. Отсутствие перечня временных работ вызвано объективными причинами невозможности определения универсального вида временной работы. Поэтому работодатель в каждом конкретном случае самостоятельно определяет вид временной работы, кого принимать на временную работу, а кого на другой вид работы.

Следует заметить, что вопреки объективным причинам существует практика принятия подзаконных нормативных актов, устанавливающих перечни временных работ муниципальными органами. Например, постановление главы г. Фрязино Московской области от 31 марта 2003 г. № 170 «Об утверждении перечня оплачиваемых общественных и временных работ на предприятиях и учреждениях города» устанавливает конкретный перечень оплачиваемых общественных и временных работ в различных сферах и отраслях. В частности, в сферах быта, транспорта, образования, культуры, связи, торговли, здравоохранения, социального обеспечения и управления устанавливаются следующие некоторые виды временных работ:

а) воспитатель на летних детских площадках;

б) бригадиры в период временной занятости несовершеннолетних;

в) кастелянша;

г) лаборант;

д) гардеробщица;

е) санитарка;

ж) нянечка в лечебном и образовательном учреждениях;

з) интервьюер;

и) подсобные рабочие;

к) лектор-экскурсовод;

л) выполнение различных социально-бытовых услуг (ремонт жилья, уборка помещений, уход за детьми, престарелыми, инвалидами и т.д.);

м) сортировка, доставка почты, телеграмм;

н) сбор лекарственного и других видов сырья для медицины, народных промыслов, организаций вторичных ресурсов;

о) работы, связанные с социологическими опросами, переписью населения;

п) мытье автомобилей;

р) участие в проведении федеральных, региональных и муниципальных общественных кампаний;

с) регистрация и выдача медицинских карт и другие низкооплачиваемые работы.

Однако из перечисленных в вышеназванном Постановлении видов временных работ могут одновременно являться и не временными и длиться более двух месяцев.

Труд работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев регулируется наравне с другими работниками. Однако гл. 45 ТК РФ предусмотрены особенности, которые применимы только к труду временных работников. В первую очередь это касается заключения трудового договора. По общему правилу при заключении трудового договора, в том числе и срочного, работодатель вправе предусмотреть в трудовом договоре условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Однако для некоторых лиц такое условие нельзя предусмотреть. В ч. 4 ст. 70 ТК РФ предусмотрено, что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев. Эта общая норма дублируется в специальной, регулирующей труд временных работников. В ст. 289 ТК РФ также говорится, что при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

Следует отметить, что существует некая неопределенность в положениях ТК РФ, регулирующих процесс испытания при приеме на работе. При приеме на работу работника на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника, 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, по смыслу ст. 70 ТК РФ в срочном трудовом договоре может устанавливаться условие об испытании. Однако если работник принимается по этому основанию на срок до двух месяцев, то фактически ему нельзя устанавливать испытательный срок, так как положения той же ст. 70 ТК РФ запрещают устанавливать испытательный срок лицам, принимаемым на работу сроком до двух месяцев. Возникает так называемый порочный круг, когда в разных случаях будет одновременно и правильное, и неправильное применение норм трудового законодательства.

В этом случае необходимо руководствоваться принципом установления государственных гарантий по обеспечению прав работников. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Поэтому здесь при принятии на работу работодатель может злоупотребить положением об испытательном сроке и установить такой срок работнику, принимаемому для замещения временно отсутствующего сотрудника, чтобы в случае возвращения временно отсутствующего сотрудника беспрепятственно расстаться с принятым работником, мотивировав свое решение неудовлетворительным результатом испытания.

Статья 290 ТК РФ устанавливает, что работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом в ч. 2 ст. 290 ТК РФ устанавливается особенность для данной категории работников. По общему положению (ст. 153 ТК РФ) по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Для временного работника устанавливается, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется обязательно в денежной форме не менее чем в двойном размере. Таким образом, запрещая компенсацию работы в выходной или нерабочий праздничный день предоставлением дополнительных дней отдыха, законодатель исключает возможность по объективным причинам продления срочного трудового договора сроком до двух месяцев. Приведем пример.

Работник, заключивший срочный трудовой договор на 2 месяца, отработал в период действия договора 4 выходных и 1 нерабочий праздничный день. При распространении на данный вид срочного трудового договора общих положений компенсации работы в выходные и нерабочие праздничные дни временный работник изъявит желание воспользоваться днями отдыха, тем самым увеличив срок трудового договора на 5 дней. В таком случае срочный трудовой договор перестанет быть срочным и перейдет в разряд договоров, заключенных на неопределенный срок. Положения ст. 290 ТК РФ исключают возможность злоупотребления со стороны временного работника.

Следующей особенностью регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев – является положение об отпуске. Статьей 291 ТК РФ установлено, что работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы. По сути, работник, отработав 2 месяца, имеет право на оплачиваемый отпуск в размере четырех дней или компенсацию, равную этим четырем дням. В случае если работник отработал меньшее количество времени, то при предоставлении дней отпуска рассчитывают полные дни, а за неполные дни рассчитывают компенсацию.

Установление такого положения несколько ухудшает положение временных (а также сезонных) работников по сравнению с остальными работниками. При осуществлении несложных математических подсчетов получается, что у временного (сезонного) работника за работу предоставляется меньшее количество дней отпуска

При расторжении данного вида срочного договора в целях реализации права на отпуск применяются общие положения, установленные ст. 127 ТК РФ. В соответствии с ч. 3 названной статьи при увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

Однако следует учитывать, что для того, чтобы срочный трудовой договор прекратил свое действие после использования работником права на отпуск необходимо совершить обычную процедуру прекращения срочного трудового договора в связи с истечением срока трудового договора. Это значит, что работодатель в предусмотренном законом порядке обязательно должен предупредить работника о прекращении действия срочного трудового договора, а не ждать момента, когда срок предупреждения пройдет. Например, работник перед истечением срока в 1 год работы изъявил желание использовать право на отпуск при увольнении. Работодатель согласился, однако решил оформить предупреждение об истечении срока за три дня до окончания отпуска. В этом случае срочный трудовой договор переходит в разряд договоров, заключенных на неопределенный срок. В первый день после отпуска работник имеет право продолжить работу на условиях договора, заключенного на неопределенный срок. Это же правило касается и временных работников.

Статья 292 ТК РФ устанавливает особенности расторжения срочного трудового договора с временными работниками. Часть 1 ст. 292 ТК РФ устанавливает правило, согласно которому работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора. Таким образом, срок предупреждения временным работником о досрочном расторжении трудового договора сокращен с двух недель (ст. 80 ТК РФ) до трех дней.

Часть 2 ст. 292 ТК РФ устанавливает, что работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня. В соответствии с ч. 2 ст. 180 ТК РФ установлено общее правило, согласно которому работодатель при проведении мероприятий по ликвидации организации или сокращению численности или штата работников должен предупредить об увольнении за два месяца. Установленная в ч. 2 ст. 292 ТК РФ особенность вполне объяснима. Представим ситуацию, когда принимается временный работник, например, на 1 месяц. Общее положение о предупреждении за два месяца в принципе невозможно исполнить. В случае если работник принимается на 2 месяца, предупреждение вообще бессмысленно: по истечении срока договора работник будет уволен по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 77 ТК РФ.

Часть 3 ст. 292 ТК РФ предусматривает положение, согласно которому работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором. Например, работодатель при заключении срочного трудового договора с временным работником указал в трудовом договоре положение, в соответствии с которым работнику в случае ликвидации предприятия или сокращения численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

**2.2 Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах**

Следующим видом срочного трудового договора является срочный трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах. Таких работников принято называть сезонными работниками.

Сезонными, согласно ст. 293 ТК РФ, признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Перечни таких работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются, согласно ч. 2 ст. 293 ТК РФ, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства. В настоящее время действует Перечень сезонных работ, утвержденный постановлением Народного комиссариата труда СССР[[14]](#footnote-14) еще в 1932 г., однако не потерявшим свою актуальность. Хотя ТК РФ мог назвать некоторые из этого перечня.

Законом от 30 июня 2006 г. внесены изменения, согласно которым устранено одно важное противоречие. Ранее сезонными признавались всегда работы, которые не превышали 6 месяцев, тем самым исключались из сезонных те работы, которые по сути таковыми являлись. Теперь же сезонные работы, как правило (а не всегда!) не превышают 6 месяцев. Изменения коснулись положения о субъекте установления перечня сезонных работ: вместо Правительства РФ такой перечень могут устанавливать участники социального партнерства на федеральном уровне отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями. В настоящее время такие соглашения пока отсутствуют.

Трудовой договор о сезонной работе заключается по общим правилам.

Особенностью этого срочного трудового договора является то, что в письменном трудовом договоре обязательно должно быть условие о сезонном характере работы (ст. 294 ТК РФ).

Особенностями правового регулирования труда сезонных работников являются следующие:

1. оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы;
2. работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня (ч. 1 ст. 296 ТК РФ);

3) работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ). Законодатель не предусмотрел возможности замены срока предупреждения выплатой дополнительной компенсации (по общему правилу это возможно в соответствии со ст. 180 ТК РФ);

4) при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 296 ТК РФ).

Ранее до внесения изменений ст. 294 ТК РФ предусматривала положение, согласно которому при приеме работников на сезонные работы испытание не могло превышать двух недель. Законом от 30 июня 2006 г. данное положение исключено, однако это не значит, что теперь для сезонных работников устанавливается иной срок испытания. Статья 70 ТК РФ предусматривает, что при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. Следует заметить, что, решив вопрос относительно определения сезонных работ (ч. 1 ст. 293 ТК РФ), законодатель снова поставил в тупик правоприменителей. Так как сезонными являются и такие работы, которые превышают шесть месяцев, становится затруднительным применение положения об испытании на сезонных работах, превышающих шесть месяцев. Законодателю следовало бы добавить ч. 6 ст. 70 ТК РФ фразой «в том числе и для сезонных работ» или иной, указывающей на сезонные работы. Сейчас же получается, что испытательный срок для сезонных работ, как и для других, зависит от срока трудового договора.

Для сезонных работников установлены особые правила исчисления страхового стажа для приобретения права на трудовую пенсию и ограничения в выплате пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.

Так, работа в течение полного сезона в организациях сезонных отраслей промышленности, определяемых Правительством РФ[[15]](#footnote-15), засчитывается в страховой стаж за полный год (п. 2 ст. 12 ФЗ от 17 декабря 2001 г. «О трудовых пенсиях в РФ»[[16]](#footnote-16)).

Пособие по временной нетрудоспособности работнику, заключившему трудовой договор на срок до 6 месяцев, выплачивается не более чем за 75 календарных дней по этому договору, а при заболевании туберкулезом - до дня восстановления трудоспособности (установления инвалидности с ограничением способности к трудовой деятельности)[[17]](#footnote-17).

**2.3 Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу**

Особым видом трудовой деятельности граждан мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет является альтернативная гражданская служба, заменяющая службу в Вооруженных Силах РФ по призыву. Альтернативная гражданская служба в соответствии со ст. 1 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»[[18]](#footnote-18) может проходить в единственно возможной форме - трудовой деятельности, осуществляемой в интересах общества и государства. Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2006 г. № 286 утверждены перечень видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, включающий в себя 165 профессий рабочих и 91 должность служащих, а также перечень организаций, где предусмотрено прохождение альтернативной гражданской службы[[19]](#footnote-19).

Прохождение альтернативной гражданской службы и осуществляемая при этом трудовая деятельность регулируются Конституцией РФ, Федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе», ТК РФ, иными федеральными законами, Положением о порядке прохождения альтернативной гражданской службы[[20]](#footnote-20), правовыми актами и международными договорами РФ в области альтернативной гражданской службы.

Трудовая деятельность гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу оформляется срочным трудовым договором. Правовой основой такого договора является ч. 1 ст. 59 ТК РФ, которая закрепляет обязанность работодателя заключить срочный трудовой договор с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы. Поэтому трудовая деятельность «альтернативно служащих» (этим понятием мы будем оперировать для обозначения граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу), регулируется нормами ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных в нормах о прохождении альтернативной гражданской службы. Рассмотрим эти особенности.

**Заключение срочного трудового договора для прохождения альтернативной гражданской службы.** Важной предпосылкой заключения срочного трудового договора с «альтернативно служащим» является решение призывной комиссии о замене военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, вынесенного в соответствии с действующими федеральными законами и иными правовыми актами. Это решение может быть вынесено в отношении гражданина мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет. Здесь сразу отмечаем первую особенность срочного трудового договора с «альтернативно служащим» - специальный возраст заключения трудового договора (по общему правилу ст. 63 ТК РФ возраст, с которого разрешено заключение трудового договора, определяется в 16 лет) с лицом мужского пола. Причем в этом случае не будет нарушения принципа трудового права о запрете дискриминации при заключении трудового договора по половому признаку. Военная служба по призыву, а равно альтернативная гражданская служба является долгом и обязанностью гражданина (ч. 1 ст. 59 Конституции РФ). Принцип запрета дискриминации в трудовых отношениях не распространяется на обязанность проходить военную или альтернативную гражданскую службу.

После вынесения решения призывной комиссией о замене военной службы альтернативной гражданской гражданин проходит медицинское освидетельствование. Порядок и сроки проведения медицинского освидетельствования регулируются Федеральным законом от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»[[21]](#footnote-21). Здесь также мы отмечаем особенность данного вида срочного трудового договора - обязательность медицинского освидетельствования (по общему правилу медицинское освидетельствование является не обязательным условием заключения трудового договора).

В соответствии с решением призывной комиссии военный комиссариат в установленный срок выдает гражданину предписание на убытие к месту прохождения альтернативной гражданской службы. Предписание выдается гражданину под расписку вместе с удостоверением и учетной картой, заполненными в установленном порядке.

В предписании военного комиссариата указываются:

а) организация, в которую направляется гражданин для прохождения альтернативной гражданской службы;

б) срок прибытия в организацию (о сроке предстоящего прибытия военный комиссариат уведомляет соответствующую организацию).

Гражданин, получивший все необходимые документы, обязан прибыть к месту службы в установленный срок. По прибытии гражданина в организацию с ним заключается срочный трудовой договор. Для оформления трудовых отношений гражданин предъявляет следующие документы:

а) предписание;

б) паспорт гражданина РФ или документ, его заменяющий;

в) удостоверение и учетная карта;

г) проездные документы на проезд к месту прохождения альтернативной гражданской службы;

д) трудовая книжка, за исключением случая, когда трудовой договор заключается впервые;

е) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при наличии);

ж) документы об образовании, квалификации или владении специальными знаниями (при наличии).

В отличие от ст. 65 ТК РФ перечень представляемых документов для заключения срочного трудового договора расширен. Это составляет следующую особенность данного вида срочного трудового договора.

Особенность данного вида срочного трудового договора является четко регламентированный срок заключаемого трудового договора и возможность увеличения его календарного срока за счет периодов, не включаемых в срок прохождения альтернативной гражданской службы. Пунктом 6 Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы установлены следующие сроки данного вида срочного трудового договора:

1) для граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти и органам исполнительной власти субъектов РФ:

а) направленных для прохождения альтернативной гражданской службы до 1 января 2007 г., за исключением граждан, указанных в абзаце четвертом настоящего подпункта, - 42 месяца;

б) направленных для прохождения альтернативной гражданской службы с 1 января по 31 декабря 2007 г. включительно, за исключением граждан, указанных в абзаце четвертом настоящего подпункта, - 31,5 месяца;

в) окончивших государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования и направленных для прохождения  
альтернативной гражданской службы до 1 января 2008 г., - 21 месяц;

г) направленных для прохождения альтернативной гражданской службы после 1 января 2008 г., -21 месяц;

2) для граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу в организациях Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов:

а) направленных для прохождения альтернативной гражданской службы до 1 января 2007 г., за исключением граждан, указанных в абзаце четвертом настоящего подпункта, - 36 месяцев;

б) направленных для прохождения альтернативной гражданской службы с 1 января по 31 декабря 2007 г. включительно, за исключением граждан, указанных в абзаце четвертом настоящего подпункта, - 27 месяцев;

в) окончивших государственные, муниципальные или имеющие государственную аккредитацию по соответствующим направлениям подготовки (специальностям) негосударственные образовательные учреждения высшего профессионального образования и направленных для прохождения альтернативной гражданской службы до 1 января 2008 г., - 18 месяцев;

г) направленных для прохождения альтернативной гражданской службы после 1 января 2008 г., - 18 месяцев.

В срок альтернативной гражданской службы не засчитываются:

а) прогулы (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) время нахождения в дополнительных отпусках, предоставляемых работодателем гражданам, обучающимся в образовательных учреждениях;

в) время отбывания уголовного или административного наказания в виде ареста;

г) время отстранения от работы по причине алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Следует учесть, что срок трудового договора для прохождения альтернативной гражданской службы начинает течь со дня убытия гражданина к месту прохождения альтернативной гражданской службы, указанный в предписании военного комиссариата, а прекращается данный вид срочного трудового договора в последний день срока прохождения альтернативной гражданской службы (п. 5 Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы).

После заключения данного вида срочного трудового договора работодатель обязан в трехдневный срок уведомить об этом военный комиссариат, направивший гражданина. Кроме того, о прибытии направленного гражданина работодатель уведомляет федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта РФ, которому подведомственна организация.

В соответствии с п. 41 Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы «альтернативно служащим» при заключении срочного трудового договора испытательный срок не устанавливается.

Для лица, проходящего альтернативную службу устанавливается некоторое ограничение их прав (ст. 19 ФЗ от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»)[[22]](#footnote-22). В частности, «альтернативно-служащий» не вправе (ч. 2 ст. 21 ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»):

а) отказываться от заключения срочного трудового договора, а также от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на них срочным трудовым договором;

б) занимать руководящие должности;

в) участвовать в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций;

г) совмещать альтернативную гражданскую службу с работой в иных организациях;

д) заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, а также оказывать содействие физическим и юридическим лицам в их предпринимательской деятельности, получать за это вознаграждение и пользоваться социальными гарантиями;

е) покидать населенный пункт, в котором расположена организация, где они проходят альтернативную гражданскую службу, без согласования с представителем работодателя;

ж) прекращать (расторгать) срочный трудовой договор по своей инициативе;

з) оставлять рабочее место и покидать организацию, где они проходят альтернативную гражданскую службу, в период рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

Отсюда можно сделать вывод, что срочный трудовой договор, заключаемый с лицом, проходящим альтернативную гражданскую службу -особый вид срочного трудового договора, где работник поставлен в такие условия, когда его воля для заключения срочного трудового договора не имеет значения, он не может быть совместителем, не может бастовать и т.д. Данные условия и отличают этот вид срочного трудового договора от всех остальных.

**Осуществление трудовой деятельности при прохождении альтернативной гражданской службы.** При прохождении альтернативной гражданской службы на «альтернативно служащих» распространяются правила внутреннего трудового распорядка организации, где трудится гражданин, а также нормы трудового законодательства с учетом особенностей, предусмотренных для прохождения альтернативной гражданской службы.

Особенностью режима рабочего времени «альтернативно служащего» является положение п. 43 Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы. Согласно этой норме исполнение «альтернативно служащим» трудовых обязанностей осуществляется при необходимости без ограничения общей продолжительности еженедельного рабочего времени (по общему правилу - 40 часов в неделю), если он участвует в мероприятиях, перечень которых определяется руководителем федерального органа исполнительной власти либо руководителем органа исполнительной власти субъекта РФ, в подведомственной организации которого гражданин проходит альтернативную гражданскую службу. В этом случае время исполнения гражданином трудовых обязанностей учитывается работодателем в сутках. За каждые трое суток участия в указанных мероприятиях гражданину предоставляются двое суток отдыха. Отдых предоставляется гражданину, как правило, по окончании этих мероприятий.

Существуют также особенности перевода «альтернативно служащего» из одной организации в другую. В п. 44 Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы указаны основания для перевода:

а) ликвидация организации;

б) сокращение штатной численности организации;

в) производственная необходимость;

г) наличие подтвержденных медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, и невозможность перевода на другую работу в этой организации;

д) наличие подтвержденных медицинским заключением противопоказаний для проживания в местности, где проходит альтернативная гражданская служба;

е) иные случаи (по решению Министерства здравоохранения и социального развития РФ).

Во всех случаях перевода инициатива перевода в другую организацию исходит от работодателя (тогда как в соответствии с ч. 2 с. 72.1 ТК РФ инициатива такого перевода исходит от работника). При этом согласия работника - «альтернативно служащего» на такой перевод не требуется (в соответствии с той же ч. 2 с. 72.1 ТК РФ такое согласие обязательно, причем в письменном виде).

Решение о переводе «альтернативно служащего» принимается Федеральной службой по труду и занятости по представлению федерального органа исполнительной власти или органа исполнительной власти субъекта РФ, которому подведомственна организация,

В представлении приводится обоснование необходимости перевода в другую организацию и может содержаться предложение о переводе гражданина в организацию, подведомственную указанному федеральному органу исполнительной власти или органу исполнительной власти субъекта РФ.

При переводе «альтернативно служащего» в другую организацию работодатель расторгает с гражданином срочный трудовой договор, производит полный расчет, выдает трудовую книжку и учетную карту с произведенными в установленном порядке записями, а также уведомляет организацию, в которую гражданин направляется для дальнейшего прохождения альтернативной гражданской службы, о сроке его прибытия, а военный комиссариат, который направил гражданина на альтернативную гражданскую службу, и Федеральную службу по труду и занятости - о переводе гражданина на новое место альтернативной гражданской службы. Работодатель выдает гражданину под расписку предписание на убытие к новому месту прохождения альтернативной гражданской службы. Дальнейший порядок такой же, как при заключении данного вида срочного трудового договора.

Так как время в пути при переводе «альтернативно служащего» в другую организацию не указано в перечне периодов времени, не включаемых в срок прохождения альтернативной гражданской службы, этот период включается в срок альтернативной гражданской службы. Данный период времени подтверждается проездными и иными документами (п. 50 Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы).

Предоставление отпуска также регулируется ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных нормативно-правовыми актами, регулирующими прохождение альтернативной гражданской службы[[23]](#footnote-23). При предоставлении отпуска его продолжительность увеличивается на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту использования отпуска и обратно. Для обеспечения проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно работодатель приобретает и выдает «альтернативно служащим» проездные документы на проезд железнодорожным, воздушным, водным и автомобильным (за исключением такси) транспортом общего пользования.

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу за пределами региона своего проживания, - это дополнительные расходы для государства и работодателей. За счет бюджетных ассигнований оплачиваются расходы по проезду к месту прохождения альтернативной гражданской службы и обратно. Работодатель несет расходы по оплате проезда к месту жительства и обратно при использовании «альтернативно-служащим» ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляет жилье.

Можно было бы предложить прохождение службы в пределах муниципального образования или региона, в котором проживает гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу, что позволило бы сократить эти расходы, а службу за пределами муниципального образования или региона допустить при отсутствии рабочих мест в регионе проживания.

**Увольнение с альтернативной гражданской службы.** Для прекращения данного вида срочного трудового договора, кроме истечения срока трудового договора предусмотрены следующие основания:

1. в связи с признанием «альтернативно служащего» военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе;
2. в связи с осуществлением «альтернативно служащим» полномочий члена Совета Федерации Федерального Собрания РФ, а также в связи с избранием его депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ, депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта России, высшим должностным лицом субъекта РФ (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ), депутатом представительного органа местного самоуправления, главой муниципального образования и осуществлением указанных полномочий на постоянной основе;

3) в связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении гражданину наказания в виде лишения свободы.

Решение об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы принимается должностным лицом на основании представления к увольнению (с обязательным указанием основания увольнения) и оформляется приказом. К представлению к увольнению прилагаются (п. 59 Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы):

а) служебная характеристика;

б) копия учетной карты;

в) копия трудовой книжки;

г) документы, подтверждающие наличие периодов, которые не засчитываются в срок альтернативной гражданской службы, - для гражданина, подлежащего увольнению по истечении срока службы;

д) документы, подтверждающие периоды альтернативной гражданской службы гражданина, подлежащие зачету в общий и непрерывный трудовой стаж и в стаж работы по специальности с учетом его работы на должностях и в местностях, дающих право на льготы и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (при наличии таких периодов);

е) заключение военно-врачебной комиссии - для гражданина, подлежащего увольнению в связи с признанием его военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе;

ж) заверенная в установленном порядке копия решения законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта РФ или высшего должностного лица субъекта РФ (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти субъекта России) об избрании (назначении) гражданина членом Совета Федерации Федерального Собрания РФ - для гражданина, подлежащего увольнению в связи с избранием (назначением) его членом Совета Федерации;

з) заверенная в установленном порядке копия извещения избирательной комиссии об избрании гражданина депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ - для гражданина, подлежащего увольнению в связи с избранием его депутатом Государственной Думы;

и) заверенная в установленном порядке копия извещения избирательной комиссии об избрании гражданина депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта РФ, высшим должностным лицом субъекта РФ (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ) - для гражданина, подлежащего увольнению в связи с избранием его депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта РФ, высшим должностным лицом субъекта РФ (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ);

к) заверенная в установленном порядке копия извещения избирательной комиссии об избрании гражданина депутатом представительного органа местного самоуправления, главой муниципального образования - для гражданина, подлежащего увольнению в связи с избранием его депутатом представительного органа местного самоуправления, главой муниципального образования и осуществлением указанных полномочий на постоянной основе;

л) заверенная в установленном порядке копия приговора суда о назначении гражданину наказания в виде лишения свободы - для гражданина, подлежащего увольнению в связи с вступлением в законную силу указанного приговора;

м) заявление гражданина о досрочном увольнении с альтернативной гражданской службы и заверенные в установленном порядке копии документов, подтверждающих наличие оснований, по которым в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» военнослужащий, не имеющий воинского звания офицера и проходящий военную службу по призыву, имеет право на досрочное увольнение с военной службы, - для гражданина, имеющего право на досрочное увольнение по такому основанию в соответствии с Федеральным законом.

Представление к увольнению по истечении срока альтернативной гражданской службы направляется работодателем должностному лицу не позднее, чем за 2 месяца до истечения этого срока. Дата увольнения гражданина по этому основанию указывается в приказе должностного лица.

Представление к увольнению в связи с признанием гражданина военно-врачебной комиссией не годным к военной службе или ограниченно годным к военной службе направляется работодателем должностному лицу в 3-дневный срок со дня получения организацией заключения военно-врачебной комиссии. По этому основанию гражданин должен быть уволен с альтернативной гражданской службы не позднее месяца со дня получения организацией заключения военно-врачебной комиссии.

Представление к увольнению в связи с избранием (назначением) гражданина членом Совета Федерации Федерального Собрания РФ, а также избранием депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ, депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта РФ, высшим должностным лицом субъекта РФ (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ), депутатом представительного органа местного самоуправления, главой муниципального образования направляется работодателем должностному лицу незамедлительно.

По этому основанию гражданин должен быть уволен с альтернативной гражданской службы со дня его избрания (назначения) на соответствующую должность.

Представление к увольнению в связи с вступлением в законную силу приговора суда о назначении гражданину, проходящему альтернативную гражданскую службу, наказания в виде лишения свободы направляется работодателем должностному лицу в 3-дневный срок со дня получения уведомления об этом.

По этому основанию гражданин должен быть уволен с альтернативной гражданской службы со дня начала отбывания наказания, указанного в приговоре суда.

Приказ должностного лица об увольнении гражданина с альтернативной гражданской службы должен быть издан в 2-недельный срок со дня получения представления к увольнению. Приказ должностного лица доводится до работодателя в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти или органом исполнительной власти субъекта РФ.

В соответствии с приказом должностного лица в день увольнения (последний день работы) гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, работодатель расторгает с ним срочный трудовой договор, производит полный расчет, выдает ему под расписку трудовую книжку и учетную карту с произведенными в них в установленном порядке записями.

Работодатель обязан в течение 3 рабочих дней уведомить федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта России, которому подведомственна организация, а также военный комиссариат, направивший гражданина на альтернативную гражданскую службу, о прекращении срочного трудового договора с этим гражданином.

Федеральный орган исполнительной власти или орган исполнительной власти субъекта РФ в 3-дневный срок после получения уведомления от работодателя сообщает о расторжении срочного трудового договора с гражданином, уволенным с альтернативной гражданской службы, в Федеральную службу по труду и занятости.

Гражданин, уволенный с альтернативной гражданской службы, обязан в 2-недельный со дня увольнения срок явиться в военный комиссариат для постановки на воинский учет. При постановке на воинский учет удостоверение и учетная карта сдаются в военный комиссариат.

За гражданином, работавшим до направления на указанную службу в государственных или муниципальных организациях, в течение трех месяцев после увольнения с этой службы сохраняется право поступления на работу в ту же организацию и на ту же должность, а при ее отсутствии - на другую равноценную работу (должность) в той же, или с согласия работника, другой организации.

**Материалы правоприменительной практики**

срочный трудовой договор

**Пример 1. Случай заключения срочного трудового договора при отсутствии законных к тому оснований (ст. 58, 59 ТК РФ).**

В ГУП РМ «Автоколонна № 1659» (Ичалковский район Республики Мордовия) работник принят на вакантную должность согласно штатному расписанию, однако без наличия оснований с ним заключен срочный трудовой договор, а в ФГУП «Саранский завод точных приборов» (Ленинский район Республики Мордовия) с работниками заключаются бессрочные трудовые договоры с установлением срока испытания, однако после истечения срока испытания бессрочный трудовой договор с работниками неправомерно перезаключается на определенный срок.[[24]](#footnote-24)

**Пример 2. Случаи досрочного прекращения трудового договора**

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения по результатам рассмотрения в кассационной инстанции, признано недействительным решение общего собрания участников ООО о снятии с должности генерального директора с соответствующим восстановлением на работе.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, отменяя состоявшиеся судебные акты и направляя дело на новое рассмотрение, разъяснила следующее.

В соответствии с п. 2 ст. 35 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» внеочередное общее собрание участников общества созывается исполнительным органом общества по его инициативе, по требованию совета директоров (наблюдательного совета) общества, ревизионной комиссии (ревизора) общества, аудитора, а также участников общества, обладающих в совокупности не менее чем одной десятой от общего числа голосов участников общества.

Судебные инстанции, полагая, что проведение внеочередного общего собрания участников без уведомления истицы, осуществляющей полномочия исполнительного органа общества, является прямым нарушением вышеуказанной нормы, не учли, что установление в Федеральном законе обязанности исполнительного органа созвать внеочередное общее собрание участников общества в установленных Законом случаях не расценивается как запрет на проведение собрания без участия исполнительного органа общества. Кроме того, поскольку истица не является участником ООО, ее права и обязанности данным Законом не устанавливаются и не регулируются.

Помимо этого, принимая решение о восстановлении на работе, суды не приняли во внимание п. 2 ст. 278 ТК РФ, в силу которого трудовой договор с руководителем организации в любой момент может быть расторгнут в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора. Таким образом, если в соответствии с учредительными документами вопросы образования исполнительного органа и досрочного прекращения его полномочий относится к компетенции общего собрания участников, решение данного вопроса на общем собрании участников без участия соответствующего должностного лица законно.

Также судебная коллегия указала, что если работодатель в последующем отменил решение о расторжении трудовых отношений, работник в судебном порядке может требовать только признания фактически состоявшегося увольнения незаконным, но не восстановления на работе. При отсутствии юридического основания для увольнения работника с работы отсутствует предмет спора о восстановлении на работе и соответственно не может быть удовлетворен иск о восстановлении на работе.[[25]](#footnote-25)

**Пример 3.**

Суть спора заключается в том, вправе ли работодатель произвольно прекратить трудовые отношения с муниципальным служащим, достигшим предельного возраста пребывания на муниципальной службы, в том случае, если поле достижения предельного возраста трудовые отношения с ним были продлены без заключения срочного трудового договора.

Как пояснил Верховный Суд РФ, в соответствии с Федеральным законом «Об основах муниципальной службы в РФ» допускается продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста муниципальной службы. Однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год. Следовательно, по достижении работником предельного возраста пребывания на муниципальной службе законом предусмотрена возможность заключения с ним трудового договора сроком до одного года, во время действия которого на работника распространяются все предусмотренные ТК РФ и Федеральным законом гарантии и компенсации, в том числе препятствующие произвольному увольнению. При этом неисполнение работодателем обязанности по письменному оформлению с работником трудовых отношений в течение трех дней с момента его фактического допуска к работе не может повлечь неблагоприятных последствий для работника. Подчеркивается, что вывод суда первой инстанции о том, что в силу ст. 20.1 Федерального закона у работодателя возникает право на увольнение муниципального служащего при достижении им предельного возраста, независимо от того, производилось ли с работником заключение срочного трудового договора по достижении им предельного возраста, является неверным, поскольку положения указанной нормы не наделяют работодателя правом произвольного прекращения действия трудового договора с муниципальным служащим, достигшим предельного возраста. При таких обстоятельствах нижестоящая инстанция обоснованно отменила состоявшиеся судебные акты и восстановила муниципального служащего на работе.[[26]](#footnote-26)

**Пример 4.**

Прокурор Талицкого района Свердловской области в соответствии с ч. 1 ст. 45 ГПК РФ в интересах С. обратился в суд с заявлением к сельскохозяйственному производственному кооперативу (СПК) «Катарачи» о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы.

Определением судьи Талицкого районного суда Свердловской области от 29 октября 2004 г., оставленным без изменения судебной коллегией по гражданским делам Свердловского областного суда 30 ноября 2004 г., в принятии заявления отказано на основании п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ ввиду отсутствия у прокурора полномочий на обращение в суд с заявлением в интересах С.

В надзорном представлении заместителя Генерального прокурора РФ содержалась просьба об отмене определения судьи и кассационного определения, направлении дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Изучив доводы заявления прокурора, оценив причины невозможности самостоятельного обращения с заявлением самой С., судья пришел к выводу об отсутствии уважительных причин, препятствующих самостоятельному обращению ее за судебной защитой.

В истребовании материала по заявлению прокурора Талицкого района в интересах С. к СПК «Катарачи» о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы отказано.[[27]](#footnote-27)

**Список использованной литературы**

1. Нормативные акты и акты судов:
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2007;
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. М., 2007;
4. Закон РФ от 19 июня 1992 г. № 3085-I «О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации» // «Российская газета» от 23 июля 1992 г., Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 30 июля 1992 г., № 30, ст. 1788;
5. Закон РФ от 2 июля 1992 г. № 3185-I «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 20 августа 1992 г., № 33, ст. 1913;
6. Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-I «Об образовании» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 30 июля 1992 г., № 30, ст. 1797;
7. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» // СЗ РФ.1998. № 13 ст. 1475;
8. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» // «Российская газета» от 2 июня 1998 г. № 104, СЗ РФ. 1998 г. ст. 2331;
9. Федеральный закон от 14 апреля 1999 г. № 77-ФЗ «О ведомственной охране» // «Российская газета» от 20 апреля 1999 г., СЗ РФ от 19 апреля 1999 г., № 16, ст. 1935;
10. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ. 2002. № 30. ст.3030 ;2004. № 35. ст.3607; 2006. № 1. ст.22; № 29. ст.3122;
11. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2002. № 30. ст.3032; 2003. Т 27. ст.2700; 2006. №30. ст.3286; 2007. №2. ст.361;
12. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изм. и доп. от 2 февраля 2006 г.) // СЗ РФ. 2004. № 31. ст. 3215;
13. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // СЗ РФ от 3 июля 2006 г. № 27 ст.2878;
14. Федеральный закон от 9 февраля 2007 г. № 16-ФЗ «О транспортной безопасности» //»Российская газета» от 14 февраля 2007 г. № 31, «Парламентская газета» от 16 февраля 2007 г. № 25, СЗ РФ от 12 февраля 2007 г. № 7 ст. 837;
15. Постановление Правительства РФ от 28 мая 2004 г. № 256 «Об утверждении Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы» // СЗ РФ. 2004. № 23 ст. 2309;2007.№ 9.ст.1087;
16. Постановление Правительства РФ от 5 октября 2004 г. № 518 «Об утверждении правил компенсации расходов, связанных с реализацией права на бесплатный проезд граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу» // «Российская газета» от 14 октября 2004 г. № 226, в СЗ РФ от 11 октября 2004 г. № 41 ст. 4047;
17. Приказ Минэкономразвития РФ от 2 марта 2005 г. № 49 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия»;
18. Приказ МВД РФ от 28 декабря 2006 г. № 1105 «Об утверждении Административного регламента Федеральной миграционной службы по предоставлению государственной услуги по выдаче, замене и по исполнению государственной функции по учету паспортов гражданина Российской Федерации, удостоверяющих личность гражданина Российской Федерации на территории Российской Федерации» // «Российская газета» от 17 февраля 2007 г. № 35;
19. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2006 г. № 286 «Об утверждении перечней видов работ, профессий, должностей, на которых могут быть заняты граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, и организаций, где предусматривается прохождение альтернативной гражданской службы» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 29 мая 2006 г. № 22;
20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;
21. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19 августа 2005 г. № 78-В05-31 «Дела об оспаривании руководителями организаций, заключившими с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций об освобождении их от занимаемых должностей подведомственны судам общей юрисдикции» (Извлечение) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, июнь 2006 г., № 6.
22. Определение судьи Верховного Суда РФ от 12 октября 2005 г. N 45-ФП05-2 "Судья правомерно отказал в принятии предъявленного прокурором в интересах работника заявления о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы, поскольку пришел к выводу об отсутствии уважительных причин, свидетельствующих о невозможности самостоятельного обращения работника за судебной защитой" (извлечение) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, август 2006 г., № 8
23. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 июня 2006 г. № 35-В06-3 Дело по иску о признании недействительным решения общего собрания участников ООО, о восстановлении на работе и взыскании заработной платы направлено на новое рассмотрение, поскольку установление законом обязанности исполнительного органа общества созвать внеочередное общее собрание участников общества ошибочно истолковано судом как запрет на проведение собрания участников общества без участия исполнительного органа общества, а решение, принятое на этом собрании, признано судом недействительным без достаточных на то оснований // сайт Верховного Суда РФ в Internet (http://www.supcourt.ru);
24. Определение судьи Верховного Суда РФ от 16 января 2006 г. № 59-В05ПР-36 "На работника, достигшего предельного возраста пребывания на муниципальной службе, в случае продолжения с ним трудовых отношений распространяются гарантии, установленные трудовым законодательством" (извлечение) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, август 2006 г., № 8

Учебники, учебные пособия, монографии, статьи:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. проф. В.И. Шкатуллы, 4-е изд., изм. и доп. – «Норма», 2006 г.
2. Коршунова Т.Ю. Срочный трудовой договор: новый закон — новые проблемы // Справочник кадровика № 10, 2006.
3. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. — М.: Норма, 2004.
4. Трудовой договор (заключение, изменение, прекращение): практ. пособие/Кондратьева Е.В. — М.: Омега-Л, 2006.
5. Право на труд. Трудовое право. № 2, 2005 г., с. 47
6. Цыпкина И.С., Циндяйкина Е.П. Трудовой договор. Учебно-практическое пособие. — М., 2003.
7. Шебанова А.И. Особенности трудового договора при прохождении альтернативной гражданской службы // Справочник кадровика № 11, 2004.

1. Здесь и далее – Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ 2002. № 1 (часть I). Ст. 3 [↑](#footnote-ref-1)
2. Здесь и далее – Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301. [↑](#footnote-ref-2)
3. Цыпкина И. С., Циндяйкина Е. П. Трудовой договор. Учебно-практическое пособие. – М., 2003. – С. 21. [↑](#footnote-ref-3)
4. См., например: Молодцов MB., Головина СЮ. Трудовое право России: Учебник для вузов. - М.: Норма. 2004. С. 189-190. [↑](#footnote-ref-4)
5. СЗ РФ. 2004. № 31 ст. 3215. [↑](#footnote-ref-5)
6. СЗ РФ. 2002. № 30. ст. 3032; 2003. Т 27. ст. 2700; 2006. № 30. ст. 3286; 2007. № 2. ст. 361. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ от 30 июля 1992 г., № 30, ст. 1788. [↑](#footnote-ref-7)
8. Коршунова Т.Ю. Срочный трудовой договор: новый закон - новые проблемы // Справочник кадровика. 2006. № 10. [↑](#footnote-ref-8)
9. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ «Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам Верховного Суда РФ» // Ведомости Верховного Суда РФ. 2002 г., № 5, № 6. [↑](#footnote-ref-9)
10. Российская газета. 2006. 31 декабря. [↑](#footnote-ref-10)
11. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на РФ некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) РФ» // Собрание законодательства РФ от 3 июля 2006 г. № 27. Ст. 2878. [↑](#footnote-ref-11)
12. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ «Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам Верховного Суда РФ» // Ведомости Верховного Суда РФ. 2002 г., № 5, № 6. [↑](#footnote-ref-12)
13. Архив Елецкого городского суда Липецкой области. 2005 г. [↑](#footnote-ref-13)
14. Постановление Народного комиссариата труда СССР от 11 октября 1932 г. № 185 «Об утверждении нового Перечня сезонных работ» // Известия НКТ СССР, 1932, № 28-29. С. 354; постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1988 г. в этот документ внесены изменения, однако текст постановления опубликован не был. [↑](#footnote-ref-14)
15. См., например: постановление Правительства РФ от 4 июля 2002 г. № 498 «Об утверждении перечня сезонных отраслей промышленности, работа в организациях которых в течение полного сезона при исчислении страхового стажа учитывается с таким расчетом, чтобы его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год» // СЗ РФ. 2002. № 27. ст. 2709. [↑](#footnote-ref-15)
16. СЗ РФ. 2001. №52 (ч.1). Ст. 4920. [↑](#footnote-ref-16)
17. См.: п. 4 ст. 6 ФЗ от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» // СЗ РФ. 2007. № 1 (21). Ст. 18. [↑](#footnote-ref-17)
18. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 13-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ. 2002. № 30. ст. 3030; 2004. № 35. ст. 3607; 2006. № 1. ст. 22; № 29. ст, 3122 - далее Закон об альтернативной гражданской службе. [↑](#footnote-ref-18)
19. См.: Бюллетень нормативных актов. 2006. № 12. [↑](#footnote-ref-19)
20. Постановление Правительства РФ от 28 мая 2004 г. № 256 «Об утверждении Положения о порядке прохождения альтернативной гражданской службы» // СЗ РФ. 2004. № 23 ст. 2309; 2007. № 9. Ст. 1087. [↑](#footnote-ref-20)
21. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» // СЗ РФ. 1998. № 13, ст. 1475; № 30, ст. 3613; 2001, № 7, ст. 620, 621; 2002, № 30, ст. 3033; 2003, № 8, ст. 709; № 27, ст. 2700; № 46, ст. 4437; 2004, № 18, ст. 3687; 2005, № 14, ст. 1212; № 40, ст. 3987; 2006, № 19, ст. 2062; № 28, ст. 2974; № 29, ст. 3121, 3122; № 41, ст. 4206; 2007. № 2. Ст. 362. [↑](#footnote-ref-21)
22. СЗ РФ. 2002, № 30, ст. 3030. 2004, № 35, ст. 3607. 2006 г. № I ст. 22. № 29 ст. 3122. [↑](#footnote-ref-22)
23. См.: постановление Правительства РФ от 5 октября 2004 г. № 518 в ред. от 17 февраля 2007 г. «Об утверждении правил компенсации расходов, связанных с реализацией права на бесплатный проезд граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу»//СЗ РФ. 2004. № 41. ст. 4047. 2007 г. № 9 ст. 1087. [↑](#footnote-ref-23)
24. Трудовое право. Право на труд. № 2, 2005 г., с. 47. [↑](#footnote-ref-24)
25. Определение судьи Верховного Суда РФ от 16 января 2006 г. № 59-В05ПР-36 «На работника, достигшего предельного возраста пребывания на муниципальной службе, в случае продолжения с ним трудовых отношений распространяются гарантии, установленные трудовым законодательством» (извлечение). [↑](#footnote-ref-25)
26. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 июня 2006 г. № 35-В06-3 Дело по иску о признании недействительным решения общего собрания участников ООО, о восстановлении на работе и взыскании заработной платы направлено на новое рассмотрение, поскольку установление законом обязанности исполнительного органа общества созвать внеочередное общее собрание участников общества ошибочно истолковано судом как запрет на проведение собрания участников общества без участия исполнительного органа общества, а решение, принятое на этом собрании, признано судом недействительным без достаточных на то оснований. [↑](#footnote-ref-26)
27. Определение судьи Верховного Суда РФ от 12 октября 2005 г. № 45-ФП05-2 «Судья правомерно отказал в принятии предъявленного прокурором в интересах работника заявления о выдаче судебного приказа о взыскании заработной платы, поскольку пришел к выводу об отсутствии уважительных причин, свидетельствующих о невозможности самостоятельного обращения работника за судебной защитой» (извлечение). [↑](#footnote-ref-27)