



Прекращение срочного трудового договора

Одним из оснований прекращения трудовых отношений является истечение срока трудового договора. Это основание не является увольнением по инициативе работодателя, поэтому может быть произведено в период временной нетрудоспособности работника.

Срочный трудовой договор может быть расторгнут и по другим основаниям (по инициативе работника, работодателя), однако сейчас мы рассматриваем вопрос его прекращения только по истечении срока, на который он был заключён.

Важно! При отсутствии в трудовом договоре указания на его срок, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 Трудового кодекса РФ).



Виды срочных трудовых договоров:

- **договор с установленным сроком - до 5 лет**

Трудовой договор может быть заключён с указанием конкретной даты его прекращения или на календарный срок без указания даты прекращения договора. Календарный срок указывается в днях, месяцах или годах. Порядок исчисления сроков установлен ст. 14 Трудового кодекса РФ.

Течение сроков, с которыми связано прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.



Важно! О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Основанием увольнения является юридический факт наступления конкретной даты или юридический факт истечения конкретного календарного срока, рассчитанного по правилам ст. 14 ТК РФ.



Важно! Если ни одна из сторон не предпримет никаких действий к прекращению трудового договора, то срочный трудовой договор автоматически будет считаться заключенным на неопределенный срок.



- !** **договор на время выполнения определенной работы, окончание которой невозможно определить конкретной датой**

- !** **Важно! Трудовой договор прекращается по завершении определённой работы.** Основанием увольнения является документ, фиксирующий выполнение объёма работ, для выполнения которых был заключён срочный трудовой договор.
Если и в этом случае ни одна из сторон не предпримет никаких действий к прекращению трудового договора, то срочный трудовой договор автоматически будет считаться заключённым на неопределённый срок.

- !** **на время выполнения сезонных работ**

- !** **Важно! Трудовой договор заключается на выполнение сезонных работ, но прекращается не по их выполнению, а по окончании сезона.**
Срок наступления и окончания климатических или других сезонов действующим трудовым законодательством не определён, поэтому в срочном трудовом договоре следует указывать календарную дату прекращения трудовых отношений.
Если календарная дата прекращения трудовых отношений в срочном трудовом договоре не указана, можно использовать аналогию права. Так, согласно п. X Разъяснений МАП РФ по отдельным вопросам применения Закона Российской Федерации "О защите прав потребителей" и Правилам продажи отдельных видов товаров, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 19.01.1998 N 55, для сезонных товаров (одежды, меховых товаров, обуви и т.п.) гарантийный срок исчисляется с момента наступления соответствующего сезона, срок наступления которого определяется уполномоченным государственным органом субъекта РФ, исходя из климатических условий места нахождения покупателей.
В этом случае основанием увольнения будет являться юридический факт наступления календарной даты, которая указана в акте субъекта Российской Федерации в качестве окончания конкретного климатического сезона на текущий год.

- !** **на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым на время отсутствия сохраняется место работы**

- !** **Важно! Трудовой договор прекращается с выходом отсутствовавшего работника на работу. Предупреждать об увольнении за 3 календарных дня не требуется.** Основанием увольнения является фактический выход на работу отсутствовавшего работника, подтверждённый табелем учёта рабочего времени. Поскольку два человека не могут одновременно выполнять один и тот же объём работ, последний день оплаченной работы увольняемого работника не должен совпадать с первым оплаченным днём выхода на работу отсутствовавшего работника. При коллизии приоритет имеет увольняемый работник.

**Порядок прекращения срочного трудового договора с беременной женщиной****А. Трудовой договор с женщиной заключен для исполнения обязанностей отсутствующего работника.**

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Важно! Трудовой договор может быть прекращен в период беременности женщины одновременно при наличии следующих условий:

- работника невозможно (отсутствует) другая работа (в т.ч. вакантную и нижеоплачиваемую);
- отсутствует письменное согласие работника на перевод;
- работа противопоказана по состоянию здоровья.

**Важно! Перевод на другую работу производится только до окончания беременности женщины.****Б. Срочный трудовой договор заключен по иным основаниям, а не для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.**

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять



медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

! Важно! Работодатель обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам при наличии следующих условий одновременно:

- от женщины получено письменное заявление о продлении срока трудового договора
- представлена медицинская справка, подтверждающая состояние беременности.

! Важно! При продлении срока договора до окончания беременности справку о состоянии беременности работница обязана представлять не чаще одного раза в три месяца.

В случае рождения ребенка трудовой договор прекращается в связи с истечением срока его действия по окончании отпуска по беременности и родам.

Важно! В иных случаях (кроме рождения ребенка) трудовой договор может быть прекращен в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.