

Секция «Юриспруденция»

Условия трудового договора временного характера: понятие,  
классификация, проблемы

*Кириллова Лариса Сергеевна*

*Аспирант*

*ФГАОУВПО "Казанский (Приволжский) федеральный университет Юридический  
факультет, Казань, Россия*

*E-mail: lar867@yandex.ru*

Содержание трудового договора составляют его условия, т.е. «совокупность субъективных прав и обязанностей сторон» [1]. Раскрывая сущность указанных условий, ученые в области трудового права делят их, базируясь на ст. 57 ТК РФ [3], на обязательные, дополнительные (факультативные) и информационные [1] или только на обязательные и дополнительные [2] в зависимости от необходимости их согласования и отражения в содержании трудового договора. Однако анализ ряда статей ТК РФ позволяет сделать вывод о возможности выделения в качестве критерия классификации названных условий трудового договора и иного признака – срока действия данного условия.

Условия трудового договора временного характера (или временные условия трудового договора) начинают и прекращают свое действие в рамках действующего трудового договора, т.е. когда трудовой договор заключен, но данное условие еще не возникло, или когда трудовые правоотношения продолжаются, но права и обязанности работника и работодателя, обусловленные данным условием, прекращаются.

Временные условия трудового договора – это условия, которые целенаправленно устанавливаются субъективные права и обязанности работника и работодателя на срок, не идентичный сроку действия трудового договора.

Их классификацию возможно проводить по различным основаниям. Во-первых, установление временных условий трудового договора может быть предусмотрено ТК РФ; диспозитивные начала трудового права и отсутствие прямого запрета позволяют нам сделать вывод о возможности установления временных условий трудового договора по соглашению сторон (если это допустимо и не противоречит нормам ТК РФ).

Во-вторых, временные условия трудового договора можно подразделять в зависимости от правового способа реализации трудовых прав и обязанностей. Такие условия могут устанавливаться:

1. по соглашению сторон трудового договора, т.е. путем индивидуально-договорного способа правореализации. Пример – условие об испытании, согласуемое сторонами при заключении трудового договора, а при фактическом допуске к работе – в виде отдельного соглашения, оформляемого до начала работы;

2. по инициативе работодателя посредством правоприменительного способа. Пример – временный перевод работника на другую работу без его согласия на срок до одного месяца, осуществляемый в случае общественной необходимости, вызванной чрезвычайной ситуацией. Такой временный перевод осуществляется путем издания работодателем приказа, а необоснованный отказ работника от временного перевода может быть расценен как дисциплинарный проступок;

3. по инициативе работника в порядке самореализации им своих прав. Пример – установление неполного рабочего времени по просьбе работника при наступлении предусмотренных законом юридических фактов, которые работник, при подаче заявления, должен подтвердить документально. Обязанность работодателя по установлению неполного рабочего времени длится, пока длится обусловившее изменение продолжительности рабочего времени обстоятельство.

В-третьих, временные условия трудового договора могут быть разделены в зависимости от способа обозначения окончания их действия:

1. конкретной датой. Так, например, работодатель обязан перевести работника на другую работу по ст. 73 ТК РФ на срок, указанный в медицинском заключении [4]. Представляется, что конкретной датой должен быть обозначен и срок действия испытания (для реализации сторонами права на досрочное расторжение трудового договора).

2. наступлением конкретного, оговоренного при установлении временного условия, события (выполнение работ, выход на работу временно отсутствующего работника, прием на вакантную должность постоянного работника и др.) Так, например, работник может быть по соглашению сторон временно переведен на другую работу у того же работодателя для замещения временно отсутствующего работника, и конечный срок можно обозначить как «до выхода на работу ...».

На практике при проведении трудово-правовых процедур по установлению или изменению условий трудового договора со сроком действия могут возникнуть вопросы, вытекающие из их временного характера. Вот некоторые из них:

- допустимо ли увеличение или уменьшение срока временного условия? Полагаем, что, диспозитивные начала трудового права позволяют сторонам как уменьшать, так и увеличивать срок временного условия (при соблюдении предельного срока, установленного законом), если это не противоречит законодательству и сущности условия;

- возможно ли досрочное прекращение временного условия? Это опять же зависит от сущности временного условия. Если это, например, временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением, то его досрочное прекращение влечет неисполнение работодателем своих обязанностей. Если же это временный перевод по соглашению сторон, его досрочное прекращение допустимо по соглашению сторон. В некоторых случаях ТК РФ прямо указывает на возможность досрочной отмены временного условия, например, ч. 7 ст. 74 ТК РФ. Рассматривая природу временного условия, решается и вопрос о его досрочной отмене в одностороннем порядке.

- как правильно оформить окончание срока временного условия? О документальном оформлении указанных действий ТК РФ не говорит. В специальной литературе указывается либо на возможность издания правооформляющего акта – приказа, либо об отсутствии необходимости как-либо документально фиксировать окончание срока [5].

Есть ряд иных проблем, связанных с временными условиями трудового договора и не нашедших своего отражения в трудовом законодательстве, которые на данный момент решаются исходя из общих положений и принципов трудового права, однако для большей результативности правореализационной практики трудовое законодательство возможно дополнить рядом норм.

### **Литература**

1. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нор-

мы труда: Учебник / И.Я. Киселев, А.М. Лушников. Под ред. М.В. Лушниковой. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М. : Эксмо, 2008. – С. 125.

2. Трудовое право России / Учебник. Ответственные редакто-ры: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский и доктор юридических наук А.Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. — С. 140.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. 197-ФЗ (в редакции от 22.11.2011 г.) // СЗ РФ. 2002. 1 (ч. 1). Ст. 3.
4. Ст. 59 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. 48. Ст. 6724.
5. Путеводитель по кадровым вопросам // СПС «КонсультантПлюс»: <http://base.consultant.r>