

Бюллетень №2

Практика по трудовым спорам



СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЕ БЮРО ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ «ТРУДОВОЙ КОНСАЛТИНГ»

Срочный трудовой договор – ошибка или спасение?

Часто при заключении срочного трудового договора с работником работодатель пытается обезопасить себя, полагая, что в дальнейшем это поможет без хлопот расстаться с проблемным сотрудником.

Действительно при правильном применении ст. 59 ТК РФ, срочный договор спасение для работодателя. Несомненно, заключение срочного трудового договора, является правом, а не обязанностью работодателя. Но, как правильно воспользоваться этим правом? К сожалению нередки случаи, когда при заключении договора, многие работодатели неверно понимают свое право и упускают важные моменты и такой вид договора оборачивается для них проблемой.

Продолжая анализировать российскую судебную практику по трудовым спорам, рассмотрим те основные ошибки, которые совершаются при заключении срочного трудового договора.

1. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

ПРИМЕР

Работник восстановлен в прежней должности, поскольку в трудовом договоре не были приведены обстоятельства по которым с работником заключен срочный трудовой договор 06 декабря 2007г. между МОУ «Ахтынская СОШ № 2» в лице ее директора Р.М.Ж.

и Э.М.Ш. был заключен трудовой договор № 7 и последний был принят на работу в качестве заместителя директора по учебно-воспитательной работе Ахтынской СОШ № 2 сроком на 1 год.

За 4 дня до истечения срока трудового договора, т.е. 02 декабря 2008г. Э.М.Ш. было предложено ознакомиться с письменным предупреждением об истечении срока контракта, однако он отказался ознакомиться с ним, о чем составлен соответствующий акт.

Приказом директора Ахтынской СОШ № 2 Р.М.Ж. от 06.12.2008г. № 189 он был уволен по ст. 79 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора и неподачей им заявления о продлении контракта.

Э.М.Ш. обратился в суд с иском к Ахтынской СОШ № 2 о восстановлении на работе в должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе Ахтынской СОШ № 2 и взыскании заработной платы.

В судебном заседании было установлено, что должность заместителя директора по учебно-воспитательной работе Ахтынской СОШ № 2 носит постоянный характер, в настоящее время существует, не сокращена, т.е. характер выполняемой Э.М.Ш. являлся постоянным и допускал установление с ним трудовых отношений на неопределенный срок.

В соответствии с абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательными для включения в трудовой договор является дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием

для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.

В тексте трудового договора суд не нашел указания на обстоятельства и причины, послужившие основанием для заключения с Э.М.Ш. срочного трудового контракта. Кроме того, в договоре отсутствуют и другие данные, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Какое-либо приложение к трудовому договору или отдельное соглашение в суд сторонами не было представлено.

Доводы Р.М.Ж. о том, что срочный трудовой договор с Э.М.Ш. был заключен в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ и пункта 5.10.1. устава МОУ «Ахтынская СОШ № 2», то, суд счел необоснованными.

Доказательств заключения срочного трудового договора добровольно, по взаимному согласию между сторонами, либо наличия обстоятельств, исключающих либо затрудняющих заключение договора с Э.М.Ш. на неопределенный срок, Р.М.Ж. в суд не представила.

В результате суд удовлетворил иск Э.М.Ш., восстановил его на должность заместителя директора по учебно-воспитательной работе в муниципальном образовательном учреждении «Ахтынская СОШ № 2», признал трудовой договор № 7 от 06 декабря 2007г. заключенным на неопределенный срок, взыскал с ответчика в пользу Э.М.Ш. заработную плату в размере 12 768 рублей.

ИСТОЧНИК:

Решение Ахтынского районного суда Республики Дагестан от 09.02.2009 года.

2. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы – прекращается по завершении этой работы. При этом работодателю необходимо иметь подтверждение того, что работы, для выполнения которых был принят работник, действительно завершены.

ПРИМЕР

Решением Трусовского районного суда г. Астрахани был удовлетворен иск Р. К Мостостроительному отряду №83 Филиала ОАО 2В.» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Судом было установлено, что между сторонами был заключен срочный трудовой договор на период строительства мостового перехода через р. Кигач.

Приказом работодателя от 02.04.2007 г. истец был уволен по п.2. ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с окончанием срока временных работ.

Удовлетворяя требования Р., суд указал, что срочный трудовой договор заключенный между сторонами, не содержал в себе даты окончания работ, а прекращался по завершению строительства мостового перехода.

Однако суду были предоставлены доказательства, что на момент увольнения Р. Строительство не было завершено; акт об окончании работ и акт приемки мостового перехода в эксплуатацию отсутствуют; согласно государственному контракту срок окончания работ определяется датой 1 октября 2007 года.

Учитывая, что увольнение произведено с нарушением требований трудового законодательства, суд удовлетворил заявленные истцом требования.

В этом случае суд установил зависимость срока действия трудового договора от услуг предоставляемых Работодателем третьим лицам. То есть было очевидно, что срок окончания трудового договора в этих случаях зависит не от конкретной календарной даты, а от момента выполнения обязательств Работодателя перед третьим лицом.

3. Многократность заключения срочных трудовых договоров является основанием к признанию судом трудового договора заключенным на неопределенный срок.

ПРИМЕР

03.01.2007 года А. был принят на работу в порядке перевода из ООО «П. ЛЗП» в качестве сторожа – контролера ООО «П.», с ним был заключен срочный трудовой договор сроком на 1 год, обусловленный сроком заключения соответствующего договора подряда со сторонней организацией. В последующем указанный трудовой договор был перезаключен с истцом еще на один год. 31 декабря 2008 года А. уволен с указанной должности по основанию, предусмотренному ч. 2 ст. 77 Трудового кодекса, в связи с истечением срока трудового договора.

А. обратился в суд с иском к ООО П. о признании срочного трудового договора, заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Суд признал увольнение А. незаконным, поскольку срочный трудовой договор был заключен с ним в нарушение статьи 58 Трудового кодекса РФ. Так, в силу п.п. 13, 14 Постанов-

ления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ», решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 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 вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок. Учитывая многократность заключения срочных трудовых договоров с истцом на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, учитывая характер выполняемой истцом А. работы, а также, учитывая, что в приказе о приеме на работу А. от 03.01.2007 г. № 2 по личному составу администрацией предприятия не указан срок действия трудового договора, суд признал срочный трудовой договор, заключенный с А., заключенным на неопределенный срок, а увольнение А. незаконным, и вынес решение о восстановлении А. на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула с 01 января 2009 года по дня вынесения решения.

ИСТОЧНИК:

Решение Пудоожского районного суда Республики Карелия от 12 февраля 2009 года

4. Работодатель утрачивает право расторгнуть с работником срочный трудовой договор при наступлении события, с которым связано истечение его срока, только в том случае, если он своевременно не выразил своего намерения прекратить трудовые отношения с работником по истечении срока трудового договора, а работник продолжает работу и после истечения срока договора.

ПРИМЕР

Суд восстановил работника в занимаемой должности, поскольку работодателем нарушена процедура расторжения срочного трудового договора

Между работодателем в лице Главы Администрации Эвенкийского муниципального района Эвенкийского автономного округа М., действующего на основании Устава и Д. был заключен срочный трудовой договор за №14, в соответствии с которым, последний был назначен Распоряжением Главы Администрации ЭМР на должность директора муниципального предприятия «Илимпийские теплосети». Поскольку работодатель не желал перезаключать с Д. новый срочный трудовой договор на следующий срок, то 25.12.2009 года в два известных адреса истца направил уведомление об истечении срока действия срочного трудового договора от 24.12.2009 года, заказными письмами с уведомлением, которые адресату не были вручены и вернулись в адрес работодателя.

Д. в тот период находился на стационарном лечении в Туринской ЦРБ с 09.12.2009 года по 31.12.2009 года и по понятной причине не мог получить указанные заказные письма с уведомлением.

С 01 января 2010 года по 10 января 2010 года в связи с общегосударственными выходными днями, Д. не работал. При выходе на работу 11.01.2010 года Д. был ознакомлен с уведомлением об истечении срока действия срочного трудового договора от 24.12.2009 года за № 171.

Согласно распоряжения главы администрации ЭМР М., Д. был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, с 11.01.2010 года.

Д. посчитал, что работодатель нарушил процедуру увольнения и обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании судебных расходов.

Представитель К. исковые требования не признала, суду пояснила, что работодатель соблюдал все процедуры увольнения, уведомление о предстоящем увольнении направил в срок, полагает, что истец злоупотребил своим правом и умышленно находился на больничном листе, а также уклонился от получения заказных писем с уведомлением об увольнении.

Уведомление путем направления истцу по почте заказных писем, которые он не получил, суд не признал надлежащим.

Кроме того, в суде был установлен факт продолжения работы истцом 11, 12 января 2010 года, что было подтверждено табелем учета рабочего времени, и свидетельскими показаниями.

Суд пришел к заключению, что ответчик не в полной мере воспользовался своим пра-

вом увольнения истца, поскольку срок срочного трудового договора истекал 31.12.2009 года, ответчик имел право выяснить, где в настоящее время находится истец, а в данной ситуации истец уже с 09 декабря 2009 года находился на лечении и доводы ответчика о том, что ему не было об этом известно, суд счел надуманными, то есть ответчик мог найти истца в конце декабря, вручить ему уведомление и 31.12.2009 года расторгнуть срочный трудовой договор. Если для ответчика не представлялось это возможным, то в первый рабочий день 11 января 2010 года (в том случае, когда день окончания срока трудового договора приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день), ответчик обязан был

отстранить истца от работы, поскольку в соответствии с ч.2 ст. 58 Трудового Кодекса 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.

Таким образом, суд пришел к выводу, что увольнение истца незаконно, поскольку ответчиком не соблюден порядок увольнения и принял решение об удовлетворении исковых требований в части восстановления Д. в должности директора муниципального предприятия «Илимпийские теплосети» Эвенкийского муниципального района с 13 января 2010 года; взыскания с Муниципального предприятия «Илимпийские тепло-

сети» Эвенкийского муниципального района в пользу Д. заработной платы за время вынужденного прогула в сумме 213 308 руб.65 коп., компенсации морального вреда в сумме 3 000 рублей, судебных расходов в размере 8000 рублей и госпошлины в размере 4 013 руб. 09 коп.

ИСТОЧНИК:

Решение Илимпийского районного суда Красноярского края 12 марта 2010 года

5. Трансформация бессрочного трудового договора в срочный недопустима, а для заключения соглашения о сроке договора необходимо наличие обстоятельств указанных в ч.2 ст. 59 ТК РФ и волеизъявления сторон.

ПРИМЕР

А. была принята на работу штукатуром в «Трансстрой-Интерьер» в порядке перевода. Дополнительным соглашением в трудовой договор были внесены изменения, на основании которых трудовой договор становился срочным по основаниям указанным в абзаце 6 ст. 59 (с лицами поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы. По окончании срока действия срочного договора А. была уволена.

А. посчитала свое увольнение незаконным, поскольку в дополнительном соглашении не была указана причина заключения срочного трудового договора и обратилась в суд с иском к ООО «Трансстрой – Интерьер» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за вынужденный прогул и компенсации морального вреда

Решением суда первой инстанции А. было отказано в удовлетворении исковых требований, однако кассационная коллегия пришла к выводу, что судом первой инстанции были неправильно применены нормы ст. 59 ТК РФ.

Часть 2 ст. 59 ТК РФ содержит перечень случаев, когда срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон трудового договора. Для заключения такого договора необходимо наличие двух условий: наличие обстоятельств, указанных в ч.2 ст. 59 ТК РФ и соглашения сторон.

В данном случае суд установил, что обстоятельства, указанные в ч.2 ст. 59 ТК РФ отсутствуют. Ответчиком не были представлены доказательства того, что ООО «Трансстрой-Интерьер» было создано на определенный срок либо на выполнение определенной работы, а также доказательства, свидетельствующие о волеизъявлении А. на заключение срочного трудового договора. В связи с этим суд пришел к выводу, что оснований для заключения с А. срочного трудового договора у работодателя не имелось.

Кроме того действующее законодательство не предусматривает трансформации трудового договора, заключенного на неопределенный срок, в срочный трудовой договор, так как условие о сроке нельзя рассматривать как изменение определенных сторонами условий трудового договора, поскольку срок его относится к видообразующим признакам.

ИСТОЧНИК:

Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Еврейской области от 20 августа 2010 года.

В заключение хотелось бы добавить, что все ошибки допускаемые работодателем однотипны и происходят из-за правовой неграмотности, невнимательности, а порой и из-за беспечности работодателя при заключении срочного трудового договора.

ОКСАНА КОМИССАРОВА,
юрист, эксперт Специализированного
юридического бюро по трудовому праву
«Трудовой Консалтинг»

Медиация по трудовым спорам

Быстрое урегулирование конфликтных ситуаций



Затяжной трудовой конфликт может дорого обойтись работодателю. Дело в том, что нервное напряжение сотрудников, как вовлеченных в конфликтную ситуацию, так и обсуждающих ее кулуарно, сказывается на эффективности труда. По оценкам экспертов, трудовой спор, сопровождающийся личными неприязненными отношениями, снижает эффективность труда и мотивацию персонала, которому известно о конфликте, примерно за 35–40%. Именно столько в среднем приходится платить работодателю, не считая оплаты среднего заработка за вынужденный прогул в случае, если работник выиграет суд. Кроме того, работодатель в большинстве случаев вынужден нести расходы на оплату труда юристов (представителей) в ходе судебного процесса, который может длиться годами. С января 2012 г. в соответствии с Федеральным Законом от 09.12.2010 N 353-ФЗ «О внесении изменений в Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» по всем гражданским делам, включая трудовые споры, вводится апелляционная инстанция, что усложняет судебный процесс и вынуждает работодателя пользоваться услугами профессионалом. Эти расходы по действующему процессуальному законодательству невозможно взыскать с работника, даже если работодатель выиграл суд.

Вы готовы заплатить такую цену?

Если нет – предлагаем воспользоваться услугами медиаторов по трудовым спорам. Мы поможем Вам урегулировать трудовой конфликт до суда, либо, если спор уже достиг судебного разбирательства, мировым соглашением. Это позволит сэкономить как финансовые ресурсы организации, так и нервы, избежать лишних стрессов и сплетен, сохранить деловые отношения. **Досудебное урегулирование споров – залог эффективного расходования вашего времени и хорошей деловой репутации организации.** Согласно Федеральному Закону Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» процедура медиации является конфиденциальной. Это означает, что информация, ставшая известной одной из сторон в ходе медиации, не может быть использована другой стороной в качестве доказательств в суде. Медиатор имеет свидетельский иммунитет и не может быть допрошен в суде в качестве свидетеля.

У Вас возник трудовой конфликт?

Мы поможем подобрать медиатора и урегулировать спор взаимовыгодным образом для обеих сторон. Соглашения, достигнутые в ходе медиации, исполняются сторонами и являются окончательным завершением конфликта.

Звоните нам по телефону **+ 7 (499) 390-35-56**
или обращайтесь по электронной почте: trudprava@mail.ru.

Специализированное юридическое бюро по трудовому праву «ТРУДОВОЙ КОНСАЛТИНГ»