

FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT

Golovina G.V. (Russian Federation) Email: Golovina53@scientifictext.ru

*Golovina Galina Vyacheslavovna - Master's Student,
DEPARTMENT OF CIVIL LAW AND LABOR LAW, LAW FACULTY,
BUDGETARY INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION OF KHANTY-MANSIYSK AUTONOMOUS OKRUG-YUGRA
SURGUT STATE UNIVERSITY, SURGUT*

Abstract: *the relevance of this topic is due to the fact that the right to choose between an indefinite contract and a fixed-term employment contract provided to the employer by the Labor code of the Russian Federation in certain cases significantly worsens the situation of the employee, as in practice this leads to an unjustified expansion of the scope of application of fixed-term employment contracts and to the infringement of labor rights of workers with whom this type of contract is concluded.*

Often employers enter into fixed-term contracts with pensioners. However, many believe that this is the only form of relationship with this category of employees.

On the basis of article 3 of the Labor code of the Russian Federation, everyone has the right to work and self-realization and can not be limited in their rights, or encouraged by age. On this basis, pensioners have the same rights in employment as other citizens.

Therefore, it is possible to conclude employment contracts for an indefinite period with employees of pensioners. The renewal of an indefinite employment contract for a fixed-term contract upon reaching the retirement age is unacceptable. This is a direct violation of the law and the employer is responsible for this in the form of sanctions and fines. There is also no need to dismiss an employee who has received the status of a pensioner and conclude a fixed-term contract with him. He may continue to work on the basis of a previously concluded indefinite contract.

In the case where the nature and conditions of work make it possible to conclude an indefinite contract, the employer is not entitled to do the opposite, as this is an administrative violation, and leads to liability in the form of a fine.

Also, it is impossible to conclude fixed-term employment contracts repeatedly without a temporary break, when it comes to the performance of employees of the same labor function.

Keywords: *labour law, fixed-term employment contract, normative act.*

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Головина Г.В. (Российская Федерация)

*Головина Галина Вячеславовна – магистрант,
кафедра гражданско-правовых дисциплин и трудового права, юридический факультет,
Бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
Сургутский государственный университет, г. Сургут*

Аннотация: *актуальность данной темы обусловлена тем, что предоставленное работодателю Трудовым кодексом Российской Федерации в определенных случаях право выбора между договором, заключаемым на неопределенный срок, и срочным трудовым договором существенно ухудшает положение работника, так как на практике это приводит к необоснованному расширению сферы применения срочных трудовых договоров и к ущемлению трудовых прав работников, с которыми заключается данный вид договора.*

Зачастую работодатели заключают срочные договоры именно с пенсионерами. При этом многие считают, что это единственная форма взаимоотношений с данной категорией сотрудников.

На основании статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации каждый человек имеет право на труд и самореализацию и не может быть ограничен в своих правах либо поощрен в силу возраста. Исходя из этого, пенсионеры имеют такие же права при трудоустройстве, как и остальные граждане.

Следовательно, с сотрудниками-пенсионерами можно заключать трудовые договоры на неопределенный срок. Перезаключение бессрочного трудового договора на срочный по достижении сотрудником пенсионного возраста недопустимо. Это прямое нарушение законодательства и работодатель несет за это ответственность в виде санкций и штрафов. Также нет необходимости увольнять сотрудника, получившего статус пенсионера, и заключать с ним срочный договор. Он может продолжать трудиться на основании ранее заключенного бессрочного договора.

В случае, когда характер и условия работы дают возможность заключения бессрочного договора, работодатель не вправе поступать наоборот, так как это является административным нарушением, и ведет к материальной ответственности в виде штрафа.

Также нельзя заключать срочные трудовые договоры многократно без временного перерыва, если речь идет о выполнении сотрудниками одной и той же трудовой функции.

Ключевые слова: трудовое право, срочный трудовой договор, нормативный акт.

Конституционно-правовая норма представляется спорной по отношению к части 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации, в соответствии с которой установлено, что «государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, а также других обстоятельств». В развитие данного положения в Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», указывается, что каждый имеет право на равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, социального и должностного положения, возраста, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) [7].

Проблема пенсионного возраста в Российской Федерации в настоящее время стоит очень остро. Сейчас пенсионный возраст в РФ составляет 60 и 55 лет для мужчин и женщин соответственно. Правительство уже приняло решение с 2017 года повысить пенсионный возраст (поэтапно) у государственных гражданских служащих до 65 и 63 лет. Сейчас же обдумывается решение об увеличении возраста выхода на пенсию и для других граждан — Министерство финансов уже подготавливало некий план, который предусматривал, что граждане будут уходить на пенсию в 65 лет (как мужчины, так и женщины), но делаться это будет постепенно (на полгода или год ежегодно). Однако на данный момент Правительство РФ не планирует повышать возраст выхода на страховую пенсию в 2018 году, несмотря на нарастающий дефицит бюджетных средств и ежегодно возрастающее количество пенсионеров.

По достижении этого возраста работников, занимающих указанные должности, следует перевести с их письменного согласия на иные должности, соответствующие квалификации.

Согласно п. 3 Определения Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П к пенсионерам по старости относятся лица, достигшие пенсионного возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по старости. Если пенсия назначена в силу других обстоятельств, такой гражданин пенсионером по старости не считается [8].

Согласно ст. 3 Трудового кодекса каждый имеет равные возможности для реализации права на труд. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в силу возраста (ч. 2 ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации). Поэтому в общих случаях правила приема на работу пенсионеров по возрасту аналогичны правилам, применяемым в отношении обычных работников. По общему правилу с лицом, поступающим на работу, должен заключаться трудовой договор на неопределенный срок, так как он в большей степени отвечает интересам защиты трудовых прав работников [4].

Законодательство позволяет заключать с пенсионерами как трудовой договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор. В случае заключения договора на неопределенный срок он ничем не отличается от трудового договора с любым другим сотрудником. Часть 2 ст. 59 ТК РФ разрешает подписывать с пенсионером срочный трудовой договор. Но, как подчеркивает Конституционный Суд РФ, срочный трудовой договор с пенсионером по возрасту может заключаться только по соглашению сторон, то есть на основе добровольного согласия работника и работодателя. Тем самым предоставляется свобода выбора в определении вида заключаемого договора: как на определенный, так и на неопределенный срок (Определения от 15.05.2007 N 378-О-П и от 22.11.2012 № 2078-О) [8].

В п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее - Постановление Пленума N 2) разъяснено, что в данном случае срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Но если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок [7].

Основной момент, который нужно отслеживать при заключении срочного договора с пенсионерами по возрасту, — добровольность. В данном случае срочный договор можно заключить только по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Это означает, что и сотрудник, и его руководитель действительно предпочитают ограничить срок своих трудовых отношений и добровольно отказываются от бессрочного трудового договора [2].

Если работающий в организации сотрудник стал пенсионером, его не нужно увольнять и оформлять срочный трудовой договор. В противном случае в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 Кодекса об административных нарушениях организацию могут оштрафовать за нарушение законодательства о труде и об охране труда [5].

Предусматривая заключение с пенсионерами по возрасту – при отсутствии к тому объективных причин – именно срочного трудового договора, в то время как с любым другим лицом, претендующим на данное рабочее место и не являющимся пенсионером, трудовой договор при прочих равных условиях должен был бы заключаться на неопределенный срок, ставит пенсионеров в худшее положение по сравнению с другими гражданами, ограничивает равенство возможностей для этой категории лиц при реализации ими своих способностей к труду, а потому допустимость такого ограничения должна оцениваться с точки зрения требований к ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации, так и ч. 1 ч. 2 ст. 19 и ч. 3 ст. 55 [9].

Режим работы для пенсионеров может быть гибким и зависит от того, на какую работу претендует пенсионер. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 Трудового кодекса РФ). Это касается постоянных, временных и сезонных работников, а также работников, принятых на время выполнения определенных работ. Согласно ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса неполное рабочее время устанавливается в форме неполной рабочей недели либо неполного рабочего дня (смены). Пенсионеры не относятся к лицам, которым работодатель обязан установить такой режим рабочего времени согласно ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса. Но это возможно по просьбе работающего пенсионера. Однако неполное рабочее время может устанавливаться и по инициативе работодателя. Последний вправе в одностороннем порядке произвести изменение организационных или технологических условий труда, но это может привести к изменению условий трудового договора не одного, а группы работников. Один из вариантов решения возникающих в связи с этим проблем сформулирован законодателем. В силу ст. 74 ТК РФ в случае, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Условие о продолжительности рабочего времени относится к числу существенных условий труда, поэтому введение неполного рабочего времени допускается только с согласия каждого работника. Свою волю работник может выразить, ознакомившись с соответствующим приказом (распоряжением) работодателя. Вместе с тем, поскольку установление неполного рабочего времени не является постоянным, составление прилагаемого к трудовому договору дополнительного соглашения, определяющего данное условие, нецелесообразно. Дополнительное соглашение возможно в случае, если работодатель и работник достигнут согласия в том, что работа последнего в условиях неполного рабочего времени будет иметь постоянный характер. Об этом говорится в ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса [6].

Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда работников пенсионного возраста. Но работодатель, принимая такого сотрудника на работу, должен учитывать, что условия труда, в частности режим рабочего времени и времени отдыха, должны соответствовать трудоспособности конкретного пожилого человека.

Общие советы работодателям по улучшению условий труда работников-пенсионеров и производственной сферы приведены в п. 13 Рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся», утвержденной Международной организацией труда от 23.06.1980. Например, работодателям рекомендуется:

- изменять формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности путем ограничения сверхурочной работы;
- приспособлять рабочее место и задания к возможностям трудящегося пенсионера, используя все имеющиеся технические средства и, в частности, принципы эргономики, чтобы сохранить здоровье и работоспособность и предупредить несчастные случаи;
- организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;
- обеспечить безопасность и гигиену труда пенсионеров.

Повышенные гарантии работающим пенсионерам по сравнению с обычными работниками могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [1].

Также по общему правилу испытательный срок не должен превышать трех месяцев (ч. 5 ст. 70 ТК РФ). Но если пенсионер устраивается на должность руководителя, его заместителя или главного бухгалтера, продолжительность испытания может увеличиваться до шести месяцев (ч. 5 ст. 70 ТК РФ). Возможность установления испытательного срока при приеме на работу предусмотрена ст. 70 Трудового кодекса.

Пенсионера испытывать можно. В перечень лиц, которым испытание при приеме на работу не устанавливается, пенсионеры не входят (ч. 4 ст. 70 ТК РФ). Это значит, что в отношении них действуют общие правила:

- испытательный срок можно установить только по соглашению сторон (ч. 1 ст. 70 ТК РФ);
- условие об испытательном сроке нужно включить в текст трудового договора (в противном случае считается, что пенсионер принят на работу без испытательного срока) и в приказ о приеме на работу (ч. 1 и 2 ст. 70 и ч. 1 ст. 68 ТК РФ).

Продолжительность испытания зависит от вида заключенного договора [3].

При заключении срочного трудового договора на срок от двух до шести месяцев или на период выполнения сезонных работ испытательный срок не может превышать двух недель (ч. 6 ст. 70 ТК РФ).

Сокращаемые пенсионеры действительно несколько лучше социально защищены в случае сокращения штата и потери работы. Но это не означает, что государственные гарантии, предусмотренные статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), предоставляются им не в полном объеме. Сокращение численности или штата является одним из оснований прекращения трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Действующее законодательство устанавливает не только определенную процедуру проведения сокращения численности или штата, но и предоставляет увольняемому работнику определенные гарантии и компенсации.

Часть 2 ст. 178 ТК РФ предоставляет право органам службы занятости населения сохранять средний заработок за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения. Решение об этом принимается в исключительных случаях и при условии, что уволенный работник обратился в службу занятости в течение двухнедельного срока после увольнения и не был им трудоустроен. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. Решение принимает орган службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Часть 1 ст. 318 ТК РФ устанавливает увеличенный срок сохранения среднего заработка за уволенным работником в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанный срок составляет три месяца со дня увольнения.

Именно выплаты среднего месячного заработка в период трудоустройства, которые осуществляются за счет работодателя, часто и становятся камнем преткновения. Конфликты возникают и как между бывшим работником и работодателем, так и между работодателем и органом службы занятости населения.

Трудовой кодекс не связывает объем гарантий и компенсаций со статусом работника, который он приобретет после прекращения трудовых отношений. Гарантии и компенсации предоставляются в полном объеме как тем, кто после увольнения приобретет статус «пенсионер», так и тем, кто после увольнения приобретет статус «безработный».

Право на отпуск остается за пенсионерами, как и за любыми работниками организации. Можно выделить два вида отпусков по трудовому кодексу:

Ежегодный очередной - равняется 28 календарным дням. В регионах, с особыми климатическими условиями, предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска. Также дополнительные дни очередного отпуска положены работникам с рабочим днем по ненормированному графику или работающим в условиях, вредных для здоровья. Дополнительный отпуск работающим пенсионерам работодатель может предусмотреть в коллективном договоре или локальных нормативных актах, согласно ст. 116 ТК РФ.

Отпуск за свой счет, неоплачиваемый. Законом, ст. 128 ТК РФ, предусмотрено количество дней, которые пенсионер может взять по первому требованию. Трудящиеся пенсионеры имеют право взять за свой счет 14 дней в году. Смерть близкого родственника дает право на 5 дней отпуска за свой счет.

Дополнительный оплачиваемый отпуск в случае, когда очередной дополнительный отпуск подлежит оплате, перечислены в законодательстве:

1. Работающие на Крайнем Севере – 24 дополнительных дня.
2. Работающие в местностях, которые по закону приравнены к районам Крайнего Севера – им положены дополнительных 16 дней.
3. Трудящиеся в особых климатических зонах и отдаленных местностях – 8 дней.
4. Трудящиеся во вредных условиях – до 7 календарных дней дополнительного отдыха.
5. Рабочее место должно быть признано вредным, согласно проведенной спец. оценке условий труда.
6. Инвалидам положено до 6 дней.
7. Работающие, ранее пострадавшие от катастроф техногенного характера (ликвидаторы аварии на ЧАЭС) имеют право на 14 оплачиваемых дней дополнительного отпуска.
8. Работники с ненормированным графиком труда – до 3 дней.

Очередной отпуск предоставляется работникам, получающим пенсию на общих основаниях. За 2 недели до начала календарного года составляется график, с указанием конкретной даты начала отпуска. Работника обязаны предупредить не менее, чем за 14 дней, до начала отдыха. Дополнительный оплачиваемый отпуск обычно предоставляется сразу после очередного. Его можно брать частями так, чтобы один период отдыха был не меньше 14 дней, остальные дни можно расходовать по своему усмотрению, но с согласия работодателя. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха можно взять в виде денежной компенсации согласно ст. 126 ТК РФ, за исключением дополнительных дней за вредные условия.

Предоставление отпуска работающим пенсионерам без сохранения заработной платы производится по заявлению. Ветераны и инвалиды имеют право на отпуск в любое удобное время, остальным необходимо согласование работодателя. Отказать пенсионеру в использовании 14 дней дополнительного отдыха работодатель не вправе.

Отпуск по уходу за маленькими детьми до полутора или до трех лет имеют право брать не только родители, трудовое законодательство предусмотрело право бабушек или дедушек на такой отпуск вместо родителей. Пособие по уходу за ребенком для бабушки рассчитывается так же, как и для родителей, исходя из среднего заработка [4].

Законодательно работающие пенсионеры имеют ряд льгот:

1. Запрещена дискриминация при приеме на работу в связи с возрастом.
2. Договор с ограниченным сроком действия – срочный, можно заключить при согласии работника пенсионного возраста.
3. Право на сокращенный рабочий день.
4. Увольнение возможно по заявлению в тот же день, нет необходимости предупреждать работодателя за две недели.
5. Сохранение рабочего места при сокращении ввиду высокой квалификации.
6. Право на пенсионный отпуск работающим пенсионерам без сохранения оплаты до 14 дней в году.
7. Пенсионерам из северных регионов производится возврат затрат на билеты для проезда к месту отдыха и обратно, раз в два года.
8. С пенсии, материальной помощи, иных социальных выплат не взимается подоходный налог.
9. Льготы по иным налоговым отчислениям (налог на имущество, земельный и транспортный налоги).

В Российской Федерации пенсионеры освобождены от уплаты налога на имущество. Такой привилегией может воспользоваться и пенсионер, осуществляющий трудовую деятельность, согласно пункту 10 статьи 407 «Налогового Кодекса Российской Федерации», если имущество находится в личной собственности. Налог может быть обнулен на следующие виды имущества: комната или квартира; собственный дом; гараж или место в общем гараже; мастерские, ателье, студии, частные музеи, галереи и библиотеки; хозяйственные постройки площадью не более 50 м², которые располагаются на земле, предоставленной для ведения хозяйства, для дач или частного жилищного строительства. Налоговая льгота может предоставляться только для одного объекта налогообложения из каждого вида, то есть пенсионер, имеющий несколько квартир в собственности и несколько гаражей, имеет право на льготу при уплате только за один объект, налоги по остальным объектам необходимо уплатить.

А вот право на компенсацию стоимости проезда для неработающих пенсионеров, получающие трудовую пенсию по старости и по инвалидности, проживающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляется один раз в два года. Двухгодичный период исчисляется, начиная с 1 января года, в котором последовало обращение пенсионера за компенсацией.

Льготы по иным налоговым отчислениям (налог на имущество, земельный и транспортный налоги) сохраняются, так как данная льгота предусмотрена для всех пенсионеров работающих и не работающих.

Главной причиной, побуждающей пенсионеров продолжать работать, наши сограждане считают недостаточный размер пенсии. На втором месте — стремление материально помочь детям. Реже объясняют желанием избежать одиночества и просто интересом к работе.

Работающие пенсионеры чувствуют себя востребованными, нужными, значимыми. Работа - один из способов остаться в обществе и не чувствовать себя брошенными. Кто то, хоть и живет в достатке, рад любой занятости, только бы убежать от одиночества, замкнутости в четырех стенах. Кто-то следует принципу: «Больше работаешь - дольше живешь». Они желают быть полезными не только в семье, но и в обществе. Им хочется жить полноценной жизнью, а не доживать ее, постоянно прислушиваясь, в каком боку колет. Кроме того, они желают покупать себе одежду, обновлять мебель, ездить на отдых, баловать подарками внуков.

Да и сложно найти с опытом высокопрофессиональных работников, востребованных специалистов.

Список литературы / References

1. *Воробьева Е.В.* «Трудовой договор» / под редакцией "АйСи Групп", 2014 – 231 с.
2. *Ершова Е.А.* «Трудовое право в России» / Рос. акад. правосудия. М.: Статут, 2007. 620 с.
3. *Эриашвили Н.Д., Забейворота А.И., Курбанов Р.А., Веселкова Е.Г., Левитин В.Б.* «Трудовое право России» учебник / Юнити-Дана, 2013. 487 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018).
5. Кодекс законов о труде Российской Федерации (с изменениями на 30 апреля 1999 года) / СПС КонсультантПлюс.
6. Пункт 2 статьи 3 раздела 1 Рекомендация № 166 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-й сессии Генеральной конференции МОТ).
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63, от 28.09.2010 № 22).
8. Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007. № 378-О-П.
9. Особенности трудового договора с отдельными категориям работников: научно-практическое пособие / под редакцией К.Н. Гусова. Москва: Проспект. [Электронный ресурс], 2011. 176 с. URL: <http://ppt.ru/news/93421/> (дата обращения: 15.05.2018).