

ВРЕМЕННЫЙ (НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ) ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

ВЫПОЛНИЛА СТУДЕНТКА 3 КУРСА ГР. «Б» ЗАЙЦЕВА КАТЕРИНА



СОДЕРЖАНИЕ

- *Понятие «временный работник»*
- *Особенности положения временного работника*
- *Особенности временного (на срок до 2-х месяцев) трудового договора*
- *Объем работ по временному (на срок до 2-х месяцев) трудовому договору*
- *Трудности при применении трудового законодательства к данному виду договора*
- *Случаи заключения трудового договора с временным работником*
- *Возможный перечень временных работ (практический пример)*
- *Особенности правового регулирования трудового договора с временным работником*
- *Список источников*

ПОНЯТИЕ «ВРЕМЕННЫЙ РАБОТНИК»

- 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.

ВРЕМЕННЫЙ РАБОТНИК

- 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.
- Временный работник не имеет отношения к лицам, выполняющим работу по договору подряда, перевозки либо по иному гражданско – правовому договору. Временный работник - это работник оформляемый на работу в соответствии с трудовым законодательством. В трудовом договоре и приказе о приеме на работу временного работника не указывается конкретный календарный срок.

ОСОБЕННОСТИ ВРЕМЕННОГО (НА СРОК ДО 2-Х МЕСЯЦЕВ) ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- ❑ Главным особым условием трудовых договоров, заключаемых с временными работниками, является не просто их срочный характер, а именно срок, заведомо не превышающий 2 месяцев, что позволяет отделить их от иных трудовых договоров, в том числе срочных
- ❑ Основанием для заключения трудового договора на срок до 2 месяцев является именно временный характер выполняемой работы, поэтому не допускается заключение такого договора для выполнения работы, осуществляемой в рамках обычной деятельности работодателя
- ❑ В Трудовом кодексе РФ не содержится прямого определения понятия временных работников, равно как и понятия временной работы. Однако они могут быть выведены из сопоставления содержания главы 45 Кодекса и его статей 57—59, регламентирующих заключение трудовых договоров вообще и срочных в частности
- ❑ Как следует из статьи 57 (часть пятая) Трудового кодекса РФ, в случае заключения срочного трудового договора в нем должны указываться не только срок его действия, но и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами

ОБЪЕМ РАБОТ ПО ВРЕМЕННОМУ (СРОКОМ ДО 2-Х МЕСЯЦЕВ) ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

- ❖ Отличительной особенностью данного договора является незначительность объема работы. Незначительность объема работы проявляется в том, что работу можно выполнить (уместить) в пределах двух месяцев.
- ❖ Согласно ст. 79 ТК РФ, трудовой договор с временным работником прекращается по завершении того незначительного объема работы, который обозначен в тексте договора. Следует иметь в виду, что объем работы может быть выполнен в любой момент до истечения двухмесячного срока (например, через неделю с начала работы)

ТРУДНОСТИ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА К ДАННОМУ ВИДУ ДОГОВОРА

- 1) 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.
- 2) Трудность при приеме работника на работу сроком до двух месяцев составляет отсутствие в российском федеральном законодательстве перечня временных работ. 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.

СЛУЧАИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ВРЕМЕННЫМИ РАБОТНИКАМИ

- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ

ВОЗМОЖНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВРЕМЕННЫХ РАБОТ (ОДИН ИЗ ПРАКТИЧЕСКИХ ПРИМЕРОВ)

- 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:**
 - воспитатель на летних детских площадках;
 - бригадиры в период временной занятости несовершеннолетних;
 - кастелянша;
 - лаборант;
 - гардеробщица;
 - санитарка;
 - нянечка в лечебном и образовательном учреждениях;
 - интервьюер;

ВОЗМОЖНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВРЕМЕННЫХ РАБОТ (ОДИН ИЗ ПРАКТИЧЕСКИХ ПРИМЕРОВ)

- подсобные рабочие;
- лектор-экскурсовод;
- выполнение различных социально-бытовых услуг (ремонт жилья, уборка помещений, уход за детьми, престарелыми, инвалидами и т.д.);
- сортировка, доставка почты, телеграмм;
- сбор лекарственного и других видов сырья для медицины, народных промыслов, организаций вторичных ресурсов;
- работы, связанные с социологическими опросами, переписью населения;
- мытье автомобилей;
- участие в проведении федеральных, региональных и муниципальных общественных кампаний;
- регистрация и выдача медицинских карт и другие низкооплачиваемые работы

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

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ

Особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев определяются главой 45 Трудового кодекса РФ.

- ❑ при приеме на работу не устанавливается испытательный срок (ст. 289 ТК РФ);
- ❑ работники могут быть привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 290 ТК РФ) (по общему правилу привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится в строго определенных ст. 113 ТК РФ случаях, в иных же случаях привлечение к работе в эти дни допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации);
- ❑ работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере, а предоставление другого дня отдыха не предусмотрено (ст. 290 ТК РФ) (тогда как по общему правилу по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха - ст. 153 ТК РФ);

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ

- ❑ 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 (ст. 291 ТК РФ).

Особенности расторжения данного трудового договора (ст. 292 ТК РФ):

- ❖ при увольнении работникам выплачивается денежная компенсация из расчета два рабочих дня за месяц работы (по общему правилу отпуска предоставляются в календарных днях);
- ❖ работники имеют право расторгнуть трудовой договор досрочно, предупредив работодателя в письменной форме за три календарных дня (тогда как по общему правилу об увольнении по собственному желанию работники обязаны предупредить за две недели - ст. 80 ТК РФ);
- ❖ работодатель обязан предупредить работника об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за три календарных дня (тогда как по общему правилу работодатель обязан предупредить об увольнении не менее чем за два месяца до увольнения - ст. 180 ТК РФ);
- ❖ выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено Трудовым кодексом, коллективным договором или трудовым договором.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2011 г.);
- 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»
- Трудовое право России. (Учебник) Ред. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. - М, 2008, 608 с.
- Книга авторов ЗАО "ВКР-ИНТЕРКОМ-АУДИТ" «Трудовой договор с совместителями, временными и сезонными работниками. Правовое регулирование. Практика. Документы» – М, 2011 г.
- М. М. Покровская «Особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах» // «Кадры предприятия», 2009. - № 6.