

Текст конкурсного задания № 2 в номинации «Трудовое право»

2 задание

С работником (женщиной) заключен срочный трудовой договор для выполнения сезонных работ. Срок действия трудового договора истекает в период беременности работника. В соответствии со ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Вправе ли работодатель расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной? Какую дату увольнения необходимо указать?

Текст конкурсной работы:

Ответ на 2 задание:

Пунктом 2 ч. 1 ст. 58 ТК РФ установлено, что срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

Статьей 59 ТК РФ предусмотрен перечень конкретных случаев, когда заключение срочного трудового договора обусловлено характером предстоящей работы или условиями ее выполнения. Одним из этих случаев является заключение срочного трудового договора для выполнения сезонных работ – работ, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, 6 месяцев, - когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона)

Без учета этих обстоятельств заключение срочного трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения допускается при соглашении сторон только в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

В срочном трудовом договоре должны быть в обязательном порядке указаны обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения договора на определенный срок (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 и ст. 79 ТК РФ основанием прекращения трудового договора, заключенного на определенный срок, является истечение срока его действия в зависимости от указанных в нем даты или события, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

В частности, согласно абз. 4 ст. 79 ТК РФ трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

В случае увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ трудовые отношения прекращаются в связи с истечением срока действия трудового договора, а не по инициативе работодателя. Поэтому при увольнении по указанному основанию не предоставляются предусмотренные трудовым законодательством гарантии для работников, увольняемых по инициативе работодателя, как например: запрет на увольнение в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ), запрет на увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ), и иных категорий работников.

Однако согласно абз. 2 ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её 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.

В подтверждение вышеуказанных положений законодательства п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» гласит, что с учетом положений ч. 2 ст. 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца (указанная правовая позиция высказывалась ранее в Определении Верховного Суда РФ от 01.07.2011 г. № 35-В11-5).

Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода 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 она может выполнять с учетом состояния здоровья (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

При этом срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Таким образом, работодатель беременной женщины вправе расторгнуть с ней срочный трудовой договор только по окончании беременности либо по окончании отпуска по беременности и родам при условии предоставления работницей медицинской справки, подтверждающей состояние беременности.

Датой увольнения следует указать день окончания беременности либо, если женщине был предоставлен отпуск по беременности и родам, – день окончания отпуска по беременности и родам.

Если же женщиной не будет предоставлена работодателю медицинская справка, подтверждающая состояние беременности, срочный трудовой договор прекращает своё действие в день его истечения в общем порядке на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (см. напр. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09.07.2015 г. по делу № 33-4048).

В этом случае датой увольнения следует указать день истечения срока действия срочного трудового договора.

12.11.2015

И.Р. Ребров А.Г.