

ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ В ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, В ТОМ ЧИСЛЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ

Начиная с 01.02.2002 работодатель обязан заключать с работниками трудовые договоры в письменной форме. Ответственность за невыполнение данного требования предусмотрена ст.5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

По общему правилу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ч. 1 ст. 67 ТК РФ). В силу ч. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Из приведенных норм вытекает обязанность работодателя заключать трудовой договор в письменной форме. Невыполнение данного требования влечет для работодателя наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ).

Более того, нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок либо на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 58 ТК РФ). При этом в силу ч. 2 ст. 58 ТК РФ 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. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Таким образом, ст. 58 ТК РФ предусмотрен приоритетный порядок по заключению трудового договора на неопределенный срок, а в случае невозможности заключения трудового договора на неопределенный срок с учетом положений ст. 59 ТК РФ заключается срочный трудовой договор.

При заключении срочного трудового договора необходимо указывать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

В соответствии с ч. 6 ст. 58 ТК РФ запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Кроме того, ч. 5 ст. 58 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных *судом*, считается заключенным на неопределенный срок.

Из приведенного выше следует, что организация вправе заключать с работниками срочные трудовые договоры при соблюдении ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

Необходимо иметь в виду, что 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 (п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").