

## **О заключении срочного трудового договора на период декретного отпуска основного работника**

**Описание ситуации:** Работник ушел на больничный лист по беременности и родам с 29.06.2016 по 15.11.2016. Работодатель хочет принять на его место работника по срочному трудовому договору, но не на весь период больничного листа по беременности и родам основного работника, а только на месяц.

### **Вопросы:**

1. Правомерно ли это?

2. В срочном трудовом договоре временного работника прописать: "на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и трудовым договором сохраняется рабочее место, - Ивановой Инны Петровны, отсутствующей на период больничного листа по беременности и родам. Срок окончания трудового договора - 18 августа 2016 года"? Или просто прописать, что "трудоустройство является срочным и указать дату окончания срочного трудового договора"?

**Ответ:** По общему правилу трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения заключаются только по основаниям, прямо установленным [ст. 59](#) ТК РФ, и перечень этих оснований является закрытым.

При этом трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Согласно требованиям [ст. 57](#) ТК РФ обязательным условием включения в трудовой договор является не только срок его действия, когда заключается срочный трудовой договор, но и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в [п. 13](#) Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, 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).

**Таким образом, работодатель вправе заключить с работником срочный трудовой договор только при наличии оснований, установленных ст. 59 ТК РФ. При этом в трудовом договоре обязательно указываются срок действия такого договора и причина, явившаяся основанием для заключения срочного трудового договора.**

Так, в силу ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы.

Согласно ч. 3 ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Из вышеизложенного следует, что по указанному основанию возможно заключить срочный трудовой договор только на все время отсутствия основного работника, а не на определенный срок.