Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Срочный трудовой договор

**Год:**

2006

**Автор научной работы:**

Гуслистая, Татьяна Вячеславовна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Государство и право. Юридические науки -- Трудовое право -- Российская Федерация -- Трудовой договор

**Количество cтраниц:**

174

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Гуслистая, Татьяна Вячеславовна

сведение.

Глава 1. История развития законодательства о срочном трудовом договоре. Современное правовое регулирование срочного трудового договора.

§1. Этапы развития законодательства о трудовом договоре. Место срочного трудового договора в истории трудового договора.

§2. Современное правовое регулирование срочного трудового договора по законодательству Российской Федерации.

Глава 2. Основания заключения срочного трудового договора по законодательству Российской Федерации.

§1. Особенности срочного трудового договора, заключаемого по основаниях связанным со спецификой работодателя.

§2. Особенности срочного трудового договора, заключаемого по основаниях связанным со спецификой работника.

§3. Особенности срочного трудового договора, заключаемого по основаниях связанным со спецификой выполняемой работы.

Глава 3. Правовое регулирование порядка заключения срочных трудов договоров на примере Германии, Великобритании, Франции и Австрии.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Срочный трудовой договор"

Актуальность темы исследования. Рыночная экономика, которая формируется в нашем государстве, вносит существенные коррективы в содержание приемов и способов регулирования трудовых отношений, в правовое положение их субъектов. В первую очередь этот процесс обусловлен тем, что труд людей применяется в организациях, основанных на различных формах собственности при существовании рынка труда.

Институт трудового договора на современном этапе должен развиваться таким образом, чтобы обеспечивать равную защиту всех работников.

Современная легальная классификация называет два вида трудовых договоров: трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок и срочный трудовой договор, который и является предметом настоящего исследования.

Приоритет длящегося трудового правоотношения (трудового договора, заключаемого на неопределенный срок) нашел воплощение в нормах действующего Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)1. Систематизация видов трудовых договоров такова: на первом месте трудовой договор, заключаемый сторонами на неопределенный срок, на втором -срочный трудовой договор, который заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации). По общему правилу между работником и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок действия в расчете на продолжительность трудовой связи, а срочный трудовой договор - на срок не более 5 лет, в случаях предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ). Основание для заключения срочного трудового договора может быть установлено только федеральным законодательством.

1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ - СЗ РФ, 07.01.2002, №1 (ч.1), ст. 3, 03.07.2006, N27, ст. 2878

Однако практика последних лет свидетельствует, что работодатель и работник часто прибегают к заключению срочных трудовых договоров не потому, что они не желают установить длительную трудовую связь друг с другом, а ввиду неустойчивости, проблематичности коммерческого результата работодателя (собственника), который объективно присутствует в предпринимательской деятельности. К тому же работодатель, заключая с работником срочный трудовой договор, получает возможность оперативно избавиться от работников, по окончанию срока данного трудового договора. Из этого следует, что работнику необходима законодательная защита от необоснованного и незаконного заключения с ним (работником) срочного трудового договора.

В диссертационном исследовании обуславливается необходимость комплексного исследования норм регулирующих заключение срочного трудового договора.

В специальной литературе по трудовому праву большое внимание посвящено отдельным категориям работников, с которыми может заключаться срочный трудовой договор1, но только полное, комплексное исследование и рассмотрение всех этих категорий позволит сделать обоснованными выводы о необходимости заключения срочного трудового договора в том или ином случае.

На современном этапе развития законодательства по этому вопросу существуют значительные законодательные противоречия в регулировании трудовых отношений, возникающих в связи с заключением срочного трудового договора.

В работе рассматриваются данные противоречия и предлагаются варианты их решения.

1 Педчепко J1.A. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: автореф. дисс. канд. юрид. наук. M., 2003; Халдеева Н.В., Особенности правового регулирования труда работников Крайнего Севера: автореф. дисс. канд. юрид. наук : М., 2001; Чечель И.В. Правовое регулирование труда сезонных и временных работников в условиях рыночной экономики: автореф. дисс. канд. юрид. наук: М.: МГЮА, 2001 и др.

Одновременно с этим и в научном мире существуют разногласия по поводу включения некоторых оснований заключения срочного трудового договора.

В практической деятельности по применению трудового законодательства также вызывают большие проблемы вопросы правильного оформления заключения или прекращения срочного трудового договора.

Внесенные изменения Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ1 в Трудовой кодекс Российской Федерации не решают основных проблем возникающих при применении данных норм.

Новая редакция разделяет основания для заключения срочного трудового договора на две самостоятельные категории, что позволяет избежать ошибок при применении указанных норм, как работодателями, так и судебными органами.

Вышесказанным и обуславливается актуальность настоящего исследования.

Основной целью исследования является: определение сферы и необходимых условий для применения срочного трудового договора в современных условиях; установление максимального срока срочного трудового договора и возможность условий его пролонгации; выявление условий срочного трудового договора, противоречащих международным актам, Конституции РФ и федеральному законодательству.

Для достижения указанной цели решаются следующие задачи:

1) исследование истории развития и применения срочного трудового договора в России и некоторых зарубежных странах;

2) анализ правового регулирования современного российского срочного трудового договора;

3) подробное исследование условий заключения срочного трудового договора и их детализация в законодательстве Российской Федерации;

Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" (принят ГД ФС РФ 16.06.2006) "Собрание законодательства РФ", 03.07.2006, N 27, ст. 2878

4) рассмотрение современного зарубежного опыта по данному вопросу и проведение сравнительного анализа с российским правовым регулированием срочного трудового договора. Научно-теоретическая и эмпирическая база исследования. Теоретической базой исследования являются труды таких ученых-правоведов как: Н.Г. Александров, B.C. Андреев, А.А. Абрамова, Е.М. Акопова, А.К. Безина, Б.К. Бегичев, Н.А. Бриллиантова, К.М. Варшавский, Л.Я. Гинцбург, Е.А. Голованова, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, В.М. Догадов,

A.Д. Зайкин, С.А. Иванов, С.С. Каринский, B.C. Колеватова, A.M. Куренной, Р.З.Лившиц, М.В. Лушникова, A.M. Лушников, М.В. Молодцов,

B.И. Никитинский, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, А.С. Пашков, А.И. Ставцева, В.Н. Скобелкин, О.В. Смирнов, И.О. Снигирева, Л.С. Таль, В.Н. Толкунова, Л.А. Чиканова, О.С. Хохрякова, А.И. Шебанова, и многих других ученых.

Эмпирическую базу исследования составили международные нормы, конвенции и рекомендации Международной Организации Труда, российское федеральное законодательство и законодательство субъектов РФ, законодательство ряда зарубежных стран, постановления Пленумов Верховного и Конституционного суда. Кроме того, использовались в историческом и сравнительно-правовом аспекте законодательные акты Российской Империи и СССР.

Значительный объем работы и комплексного исследования проблем срочного трудового договора занимает правоприменительная практика, как российская, так и зарубежная.

Кроме того, были использованы работы зарубежных правоведов на немецком и английском языках, а также литература в области социологии и кадрового менеджмента.

Методологическую основу диссертационного исследования составляют как общенаучные, так и специальные правовые методы исследования: метод анализа и синтеза, метод обобщения, дедукции, индукции, исторический, сравнительно-правовой метод и другие методы научного познания.

Научная новизна диссертации состоит в том, что она является одной из первых работ, в которой четко определены критерии и условия, необходимые для заключения срочного трудового договора; выявлены те основания заключения срочного трудового договора, которые противоречат международным актам, Конституции РФ и федеральному законодательству.

Научная новизна работы определяется самой темой и подходом к ее исследованию, предложенной постановкой целей и задач, основными теоретическими выводами и предложениями по совершенствования законодательства, относящегося к срочному трудовому договору.

Некоторые существенные выводы, характеризующие научную новизну исследования, отражаются в следующих положениях выносимых на защиту: необходимо исключить из ст. 59 ТК РФ в связи с явно дискриминационным характером пенсионеров, совместителей, лиц, обучающихся по дневной форме обучения, а, кроме того, некоторые виды работ как не требующих срочного характера и условий их выполнения; делается вывод о том, что срочный трудовой договор заключается только при наличии определенных условий. При отсутствии хотя бы одного из сформулированных условий трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок; сформулированы основные черты присущие исключительно срочному трудовому договору, которые проявляются в следующем: 1) установление срока как обязательного (существенного) условия данного вида договора; 2) отграничение на уровне ТК РФ и иных федеральных законов сферы применения срочного трудового договора; 3) общее основание прекращения - в связи с истечением срока, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; 4) возможность трансформации, при определенных условиях, срочного трудового в трудовой договор на неопределенный срок; 5) обеспечение равенства прав постоянных работников и работников по срочным трудовым договорам в процессе исполнения ими своих трудовых обязанностей (включая право на расторжение договора по собственному желанию без уважительных причин); 6) установление правовых гарантий для работников, выполняющих работу по срочным трудовым договорам; обосновывается классификация условий заключения срочного трудового договора: в соответствии со спецификой работодателя, работника и выполняемой работы; отмечается что, нет необходимости в открытом перечне случаев заключения срочного трудового договора, приведенном в ст. 59 ТК РФ, целесообразней было бы перечислить в данной статье только исключения из общего правила; целесообразно заключение с научно-педагогическими работниками трудового договора на неопределенный срок в целях установления гарантий стабильности их трудовых отношений; проанализирована практика применения законодательства о срочном трудовом договоре и делается вывод о том, что необходимо не перезаключать срочный трудовой договор, а пролонгировать его по аналогии с гражданско-правовым договором, т.е. вносить изменения в действующий срочный трудовой договор, относительно срока его действия; постоянный кадровый состав в организации и трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок должен быть приоритетом в законодательном регулировании этого вопроса, т.к. постоянный состав работников организации более склонен к творческой деятельности, проявлению инициативы и организованности.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что обоснованные в нем выводы и предложения развивают и дополняют ряд положений науки трудового права и могут быть использованы в учебном курсе по российскому трудовому праву при чтении лекций, спецкурсов, проведения практических занятий.

Практическая значимость работы заключается в том, что выводы и рекомендации, которые содержатся в диссертации, могут быть использованы в процессе совершенствования механизма правового регулирования труда, для оптимизации нормотворческой и правоприменительной деятельности, а также при разработке изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ.

Апробация результатов исследования. Работа подготовлена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения работы изложены в опубликованных статьях.

Объем и структура работы определяются целью и задачами диссертационного исследования. Диссертационная работа состоит из введения трех глав, объединяющих семь параграфов, заключения и списка использованных нормативных правовых актов, специальной литературы и иностранной литературы.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>