

20.02.2024

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

С руководителями структурных подразделений нельзя заключать срочный трудовой договор

Минтруд представил на общественное обсуждение проект изменений в Трудовой кодекс РФ, разработанный во исполнение Постановления Конституционного суда РФ от 19.12.2023 № 59-П.

Напомним, что в соответствии с действующей редакцией абзаца восьмого части второй ст. 59 Трудового кодекса РФ допускается заключение срочного трудового договора по соглашению сторон с руководителями организаций и их заместителями независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Конституционный суд в Постановлении от 19.12.2023 № 59-П указал на то, что на практике данная норма необоснованно применяется для заключения срочных трудовых договоров также с руководителями структурных подразделений.

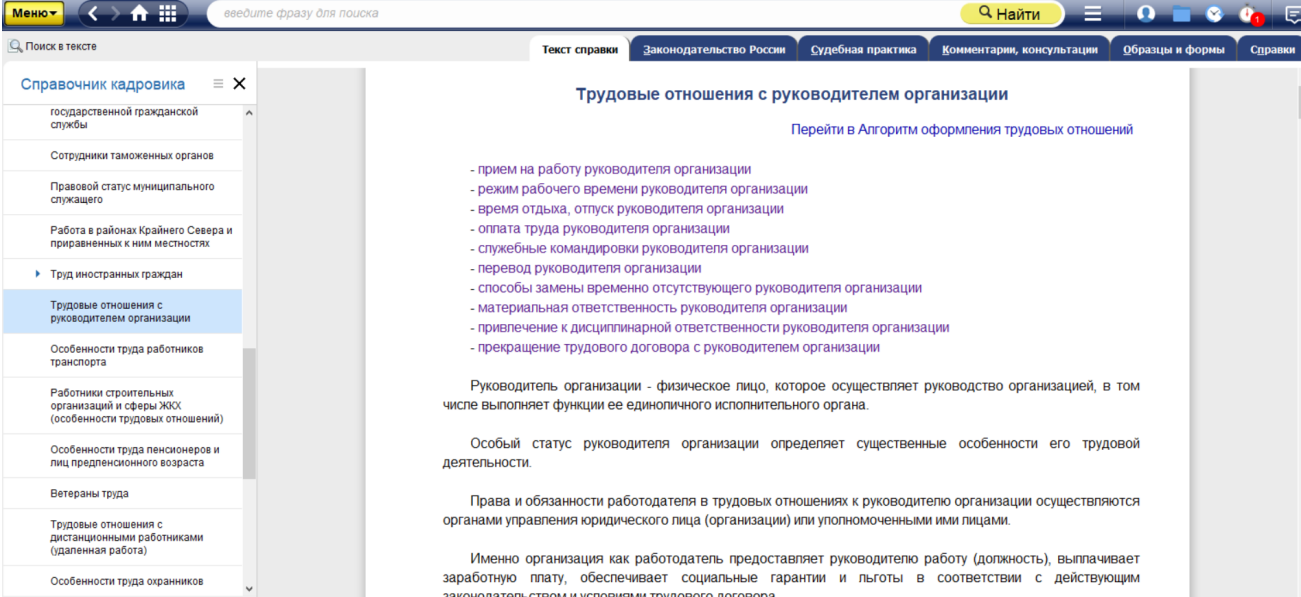
Между тем смысл абзаца восьмого части второй ст. 59 Трудового кодекса РФ заключается в том, что срочные трудовые договоры заключаются именно с руководителями организаций.

Конституционный суд указал на недопустимость заключения срочного трудового договора с руководителем структурного подразделения и обязал законодателя внести соответствующие поправки в действующее правовое регулирование.

Предложенные Минтрудом изменения позволяют конкретизировать категорию работников, с которыми заключается срочный трудовой договор («руководитель организации»), тем самым исключив неоднозначность толкования данной нормы, и не допустить заключения срочного трудового договора с руководителем структурного подразделения.

Обратите внимание, что Конституционный суд запретил до внесения изменений в Трудовой кодекс РФ заключать срочные трудовые договоры с данной категорией работников. А уже заключенные трудовые договоры считаются заключенными на неопределенный срок (Постановление Конституционного суда РФ от 19.12.2023 № 59-П).

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки «Трудовые отношения с руководителем организации», «Срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев и более».



The screenshot shows the 'Помощник кадровика: Эксперт' system interface. On the left is a sidebar menu with categories like 'Справочник кадровика', 'Труд иностранных граждан', and 'Трудовые отношения с руководителем организации'. The main content area displays the article 'Трудовые отношения с руководителем организации'. It includes a list of topics such as 'прием на работу руководителя организации', 'режим рабочего времени', 'время отдыха, отпуск', 'оплата труда', 'служебные командировки', 'перевод', 'способы замены временно отсутствующего руководителя', 'материальная ответственность', 'привлечение к дисциплинарной ответственности', and 'прекращение трудового договора'. Below the list, there are paragraphs defining the role of an organization's leader and the specific status of the leader, as well as the rights and obligations of the employer.

А знаете ли вы?

Новые документы в системе «Помощник кадровика: Эксперт»

Специалисту по кадрам важно всегда быть в курсе изменений трудового законодательства.

Новые документы в сфере трудового права, опубликованные в январе — феврале 2024 года, позволят вам сэкономить время на поиске нормативных правовых актов и своевременно учесть их в своей работе. В перечень документов входят федеральные законы, постановления Правительства, профстандарты, а также разъясняющие письма госорганов.



Госорган дает разъяснение

Минтруд — об увольнении совместителя в случае приема основного работника

Минтруд в [Письме от 20.12.2023 № 14-6/ООГ-7700](#) дал комментарии по вопросу заключения срочного трудового договора с совместителем до приема основного работника.

В Письме отмечается, что по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, поступающими на работу по совместительству ([абзац 11 части 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ](#)). Из данной нормы следует, что с совместителем может быть заключен как трудовой договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор.

[Статья 288 Трудового кодекса РФ](#), помимо общих оснований для прекращения трудового договора, устанавливает право работодателя прекратить бессрочный трудовой договор с совместителем в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Минтруд указал, что предусмотренное в [ст. 288 Трудового кодекса РФ](#) дополнительное основание для прекращения трудового договора может применяться не ко всем совместителям, а только к тем, кто заключил трудовой договор на неопределенный срок.

Следовательно, работник, заключивший срочный трудовой договор о работе по совместительству, может быть уволен лишь на общих основаниях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Уволить его по [ст. 288 Трудового кодекса РФ](#) в случае приема основного работника нельзя.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справка [«Работа по совместительству»](#).

*Комментарий подготовлен
экспертом системы «Помощник кадровика: Эксперт»
Кочетовой Татьяной Сергеевной*



**Новости и материалы
по трудовому законодательству и кадровому делопроизводству
в телеграм-канале и в группе во «ВКонтакте».**

© АО «Кодекс», 2024

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных