

Подводные камни при переводе трудовых договоров из бессрочных в срочные

Вопрос

В организации, являющейся субъектом малого предпринимательства, принято решение перевести все бессрочные трудовые договоры с монтажниками в срочные. Правомерно ли это?

Ответ

Изменение бессрочного трудового договора на срочный трудовой договор для этих работников компании является нарушением Трудового [кодекса](#) Российской Федерации.

Срочные трудовые договоры заключаются только в том случае, когда работника невозможно оформить по бессрочному трудовому договору ([ст. 59](#) ТК РФ.).

Изменение вида трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор недопустимо.

Обоснование

Срочный трудовой договор заключается только в определенных случаях, установленных [ст. 59](#) ТК РФ.

Пленум Верховного Суда РФ [Постановлением](#) от 17.03.2004 N 2 рассмотрел вопросы заключения срочных трудовых договоров. В [п. 13](#) Постановления сказано, что заключать такие договоры можно, только если характер предстоящей работы или условия дела делают невозможным заключение бессрочного договора. При этом суд прямо указал, что, даже если ситуация прописана в [ст. 59](#) ТК РФ (например, прием на работу в субъект малого предпринимательства), **заключать с работником срочный трудовой договор сразу нельзя. Работодатель все равно должен доказать, что в конкретном случае бессрочный договор невозможен.**

Срок трудового договора, исходя из системного толкования положений, указанных выше, не относится к условиям трудового договора, а определяет его вид.

Условие о сроке действия трудового договора может быть установлено сторонами только при его заключении и указании причин, не позволяющих заключить бессрочный трудовой договор.

Поэтому изменение вида трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный трудовой договор недопустимо.

В данном случае, если работники остаются на тех же должностях, изменение условий договора (перевод с бессрочного договора на срочный) станет нарушением трудового законодательства.

Действующее трудовое законодательство допускает только изменение срочного трудового договора в бессрочный, а также устанавливает запрет на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.



На вопрос отвечала:

Ирина Викторовна Тарасова,

ведущий эксперт ИПЦ «Консультант+Аскон»