

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.

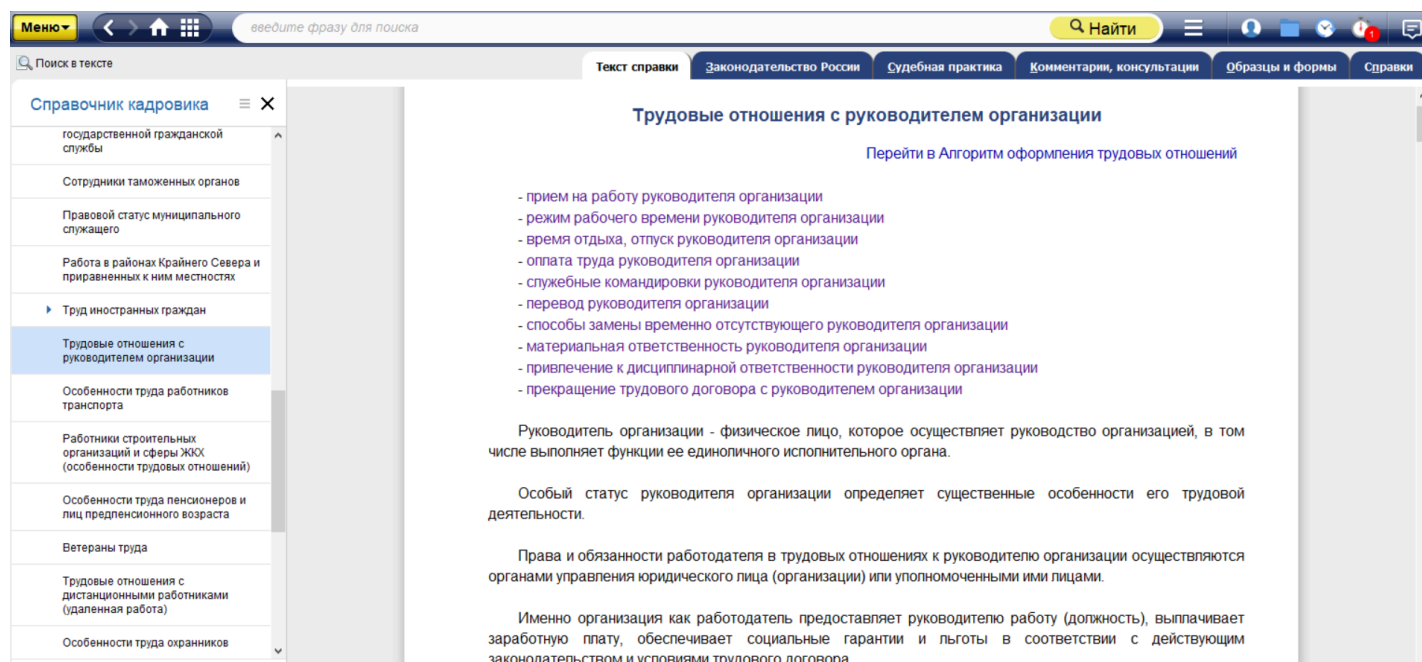
Между тем смысл абзаца восьмого части второй ст. 59 Трудового кодекса РФ заключается в том, что срочные трудовые договоры заключаются именно с руководителями организаций.

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 navigation menu with categories like 'Справочник кадровика', 'государственной гражданской службы', 'Сотрудники таможенных органов', etc. 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 руководителя организации', and 'прекращение трудового договора с руководителем организации'. Below the list, there are paragraphs defining the role of an organization's manager and 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.



[Список новых документов](#)

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