**Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Глава 4. Прекращение трудового договора**

4.6. Продолжение действия срочного трудового договора

на неопределенный срок (Ст.39)

В соответствии со [ст.39](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ТК РБ в случае если по истечении срока

трудового договора (п.2 ст.17 ТК РБ) трудовые отношения фактически

продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то

действие трудового договора считается продолженным на неопределенный

срок.

[Пункт 2](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ст.35 ТК РБ предусматривает следующее основание

прекращения трудового договора: «Истечение срока (пп.2 и 3 ст.17),

кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни

одна из сторон не потребовала их прекращения».

Ниже нами перечисляются виды срочных трудовых договоров,

которые вправе заключать работники и наниматель и которые могут быть

прекращены по п.2 ст.35 ТК РБ.

Пункт 2 ст.17 ТК РБ закрепляет право работника и нанимателя

заключить один из видов трудового договора: на определенный срок

(определенный срок не более пяти лет; время выполнения определенной

работы; время выполнения обязанностей временно отсутствующего

работника, за которым в соответствии с [ТК](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) РБ сохраняется место

работы; время выполнения сезонных работ). В договоре на определенный

срок (срочный трудовой договор) должно быть точно указано

календарное время его действия (например, с 15 мая 2000 г. по

20 декабря 2000 г.). Законодательством установлен предельный срок

трудового договора - не более пяти лет и в то же время не

установлена минимальная продолжительность трудового договора,

заключаемого на определенный срок. Стороны трудового договора решают

этот вопрос по взаимному согласию.

Разновидностью срочного трудового договора, возможность

заключения которого предусмотрена [п.3](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ст.17 ТК РБ, является договор

на время выполнения определенной работы. Особенностью данного

договора является то, что его окончание определяется не какой-либо

точно установленной датой, а фактом завершения работы, например,

окончания строительства объекта, подтверждаемый обычно актом приемки

ее результатов.

К срочным трудовым договорам относятся также и договоры о

временной ([п.4](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ст.17 ТК РБ) и о сезонной ([п.5](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ст.17 ТК РБ) работе.

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до

двух месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за

которыми сохраняется их место работы (должность), - до четырех

месяцев. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и

климатических условий, выполняются не круглый год, а в течение

определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. При

этом сезонной считается только такая работа, которая включена в

специальный перечень.

Следует иметь в виду, что установленный законодательством

порядок и условия прекращения трудового договора по [п.2](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ст.35 ТК РБ

является общим для всех разновидностей срочного трудового договора.

Рассмотрим порядок и условия прекращения трудового договора в

связи с истечением срока. Основным условием прекращения такого

договора является истечение срока его действия или окончание

обусловленной договором работы (в тех случаях, когда срок договора

определяется окончанием выполнения какой-либо работы). Причем

действие договора прекращается, если наниматель или работник по

взаимному соглашению не возобновляет его на новый срок. Разумеется,

это не изменяет того положения, что истечение срока договора или

выполнение определенной работы является обстоятельством, с которым

законодательство связывает прекращение трудового правоотношения.

Истечение срока само по себе не влечет за собой автоматического

прекращения трудового договора. Для этого необходимо, как это

предусмотрено в п.2 ст.35 ТК РБ, требования одной из сторон договора

о прекращении срочного трудового договора. Такое требование может

исходить как от работника, так и от нанимателя. Со стороны работника

такое требование выражается путем подачи заявления с просьбой об

увольнении в связи с истечением срока. Наниматель выражает свое

требование путем издания приказа (распоряжения) о прекращении

трудового договора в связи с истечением его срока.

Предупреждение о прекращении договора в связи с истечением

срока как со стороны нанимателя, так и со стороны работника не

требуется.

В случае, когда по истечении срока договора трудовые отношения

фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их

прекращения, действие трудового договора считается продолженным на

неопределенный срок. Такое положение закреплено в [ст.39](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ТК РБ. В ней

предусмотрено: «Если по истечении срока трудового договора ([п.2](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm)

ст.17) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из

сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается

продолженным на неопределенный срок».

Фактическое допущение к исполнению обязанностей считается в

силу ст.39 ТК РБ заключением трудового договора на неопределенный

срок.

Лицо, принятое для замещения временно отсутствующего работника,

не подлежит увольнению по [п.2](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ст.35 ТК РБ до окончания срока

отсутствия работника, за которым по законодательству сохраняется

место работы (должность). Трудовой договор с таким работником может

быть расторгнут при соблюдении установленного порядка по [п.1](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm)

ст.42 ТК РБ, если до окончания срока, обусловленного договором,

временно отсутствующий работник возвращается на работу.

На практике часто возникает вопрос: вправе ли работник,

уволенный по п.2 ст.35 ТК РБ, обратиться с иском в суд о

восстановлении на работе? Предметом подобных исковых заявлений

является, по общему правилу, требование не о заключении нового

трудового договора, а о признании наличия фактов, указанных в

ст.39 ТК РБ. Указанные споры могут рассматриваться в суде. Решая

подобные дела, суды исследуют обстоятельства, связанные с

продолжением трудового договора на неопределенный срок.

Прекращение трудового договора по п.2 ст.35 ТК РБ в связи с

истечением срока, если с требованием об этом выступает наниматель,

не является увольнением по инициативе нанимателя. Поэтому в данном

случае не применяются дополнительные гарантии для работников,

увольняемых по инициативе нанимателя, предусмотренные

законодательством.

Увольнение по п.2 ст.35 ТК РБ является самостоятельным

основанием прекращения срочного трудового договора и оно должно

применяться в обязательном порядке и в том случае, когда инициатива

прекращения договора в связи с истечением срока исходит от

нанимателя.

В случае, когда инициатива о прекращении срочного трудового

договора в связи с истечением срока исходит от работника, то

трудовой договор также прекращается по п.2 ст.35 ТК РБ в связи с

истечением срока, а не по [ст.40](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ТК РБ, регламентирующей порядок

расторжения трудового договора по собственному желанию.

Срочный трудовой договор имеет целевое назначение. Заключая

такой договор, работник добровольно обязуется работать на

предприятии, в учреждении, организации в течение определенного

срока. Поэтому заключение договора на новый срок или на

неопределенное время зависит не только от желания работника, но и

нанимателя. Наниматель вправе оформить прекращение трудового

договора, заключенного на определенный срок, по [п.2](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ст.35 ТК РБ,

если срок его истек. Отсутствие волеизъявления нанимателя и

работника исключает возобновление трудового договора на новый срок.

До истечения срока договора наниматель вправе расторгнуть

срочный трудовой договор по одностороннему волеизъявлению лишь по

основаниям, указанным в [ст.41](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ТК РБ.

Работник, взявший на себя обязательство проработать на

предприятии, в учреждении, организации определенный срок, вправе

расторгнуть такой договор лишь при наличии уважительных причин. Их

примерный перечень приведен в ст.41 ТК РБ. К таким причинам

относятся:

- болезнь или инвалидность работника, препятствующие выполнению

работы по договору;

- нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного

или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Указанный перечень уважительных причин для расторжения срочного

трудового договора по требованию работника является примерным. Если

наниматель не выполняет просьбу работника о расторжении срочного

трудового договора, он вправе обратиться в органы по рассмотрению

трудовых споров. Окончательную оценку уважительности причин,

являющихся основанием для досрочного расторжения срочного трудового

договора, дают органы, рассматривающие трудовой спор.

Признав причину об увольнении уважительной, орган по

рассмотрению спора выносит решение о расторжении трудового договора.

Трудовой договор в данном случае расторгается по ст.41 ТК РБ, а не

по [п.2](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ст.35 ТК РБ.

Для законного и обоснованного увольнения работника по п.2

ст.35 ТК РБ важное значение имеет правильное исчисление сроков,

которые необходимо соблюдать при определении конкретной даты

истечения периода действия срочного трудового договора. При решении

названного вопроса необходимо руководствоваться [ст.10](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ТК РБ, где

указано, что течение сроков, с которыми связываются возникновение,

изменение или прекращение трудовых отношений, начинается на

следующий день после календарной даты, которой определено их начало,

если нормами [ТК](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) РБ не предусмотрено иное, при этом сроки исчисляются

в календарных периодах. Сроки, исчисляемые годами, месяцами,

неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца

или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях, месяцах

или днях, включаются и нерабочие дни. В том случае, если последний

день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока

считается следующий за ним рабочий день.