

пяти килограммов для ремонта, уценки, замены и (или) возврат их потребителю осуществляются силами и за счет продавца (изготовителя, уполномоченной организации или уполномоченного индивидуального предпринимателя, импортера).

Выводы:

1. Представляется, что решением обозначенной проблемы может быть внесение изменений в абзац второй п. 5 ст. 18 ЗоЗПП и изложение его в следующей редакции:

«Продавец (изготовитель), уполномоченная организация или уполномоченный индивидуальный предприниматель, импортер обязаны принять товар ненадлежащего качества у потребителя в месте осуществления торговой (производственной) деятельности продавца (изготовителя), по которому заявлено требование потребителя, и в случае необходимости провести проверку качества товара».

2. Кроме того, представляется целесообразным дополнить пункт 7 статьи 18 ЗоЗПП конкретными критериями, позволяющими конкретизировать понятие «крупногабаритный товар», четко определив параметры его ширины, длины, высоты.

Литература:

1. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 13.07.2015) «О защите прав потребителей».

УДК 349.222

И.Н. Маков¹, Т.И. Макова²

**ПРОБЛЕМЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ СРОЧНЫХ
ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ**

Кафедра истории, экономики и правоведения

¹Уральский государственный медицинский университет,

²Уральский государственный экономический университет

Екатеринбург, Российская Федерация

I.N.Makov¹, T.I.Makova²

**ISSUES CONCLUSION AND TERMINATION OF FIXED-TERM
EMPLOYMENT CONTRACTS**

Department of History, Economics and Law

¹Ural state medical university

²Ural state University of Economics

Yekaterinburg, Russian Federation

E-mail: inmakov@gmail.com

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы заключения и расторжения срочных трудовых договоров.

Annotation. This article describes issues of conclusion and termination of fixed-term employment contracts.

Ключевые слова: заключение и расторжение срочных трудовых договоров

Keywords: conclusion and termination of fixed-term employment contract

Среди существующих споров в сфере трудовых правоотношений одно из ключевых мест занимают споры, связанные с заключением и расторжением срочных трудовых договоров.

Цель исследования – анализ проблем заключения и расторжения срочных трудовых договоров.

Материалы и методы исследования

Методологической основой работы является изучение, анализ и обобщение законодательства, судебной практики, а также постановления Пленума Верховного Суда РФ, касающихся данных правоотношений.

Результаты исследования и их обсуждение.

Трудовым законодательством предусмотрен перечень конкретных случаев, когда заключение срочного трудового договора обусловлено характером предстоящей работы или условиями ее выполнения (ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК РФ). Без учета этих обстоятельств заключение трудового договора на определенный срок допускается при соглашении сторон в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ. В срочном трудовом договоре должны быть указаны обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения договора на определенный срок (абз. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Основанием прекращения трудового договора, заключенного на определенный срок, является истечение срока его действия в зависимости от указанных в нем даты или события, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (п. 2 ч. 1 ст. 77, ст. 79 ТК РФ).

В случае увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ трудовые отношения прекращаются в связи с истечением срока действия трудового договора, а не по инициативе работодателя. При увольнении по указанному основанию не предоставляются предусмотренные трудовым законодательством гарантии для работников, увольняемых по инициативе работодателя. К таким гарантиям относятся запрет на увольнение в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ), запрет на увольнение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ), и иных категорий работников. Вместе с тем ч. 2 ст. 261 ТК РФ и п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и

несовершеннолетних" предусмотрена обязанность работодателя по заявлению работницы продлить действие срочного трудового договора до окончания беременности (до окончания отпуска по беременности и родам в случае, если беременность закончилась рождением ребенка):

«П. 27. С учетом положений части второй статьи 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут до окончания беременности. Состояние беременности подтверждается медицинской справкой, предоставляемой женщиной по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца.

Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния здоровья (часть третья статьи 261 ТК РФ).

Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.).

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности»[3].

Анализ судебной практики показывает, что если срочный трудовой договор не был заключен в письменной форме или был заключен при отсутствии законных оснований, то увольнение в связи с истечением срока его действия может быть признано неправомерным.

Если причиной спора стало увольнение до истечения указанного в договоре срока либо в период временной нетрудоспособности или отпуска работника, то его разрешение будет зависеть от того, наступили ли на момент увольнения работника дата или событие, с которыми связано прекращение трудового договора.

Если увольнение стало причиной спора, в котором работник ссылается на продолжение трудовых отношений после истечения срока действия трудового договора, то его разрешение будет зависеть от наличия у работодателя доказательств уведомления работника о предстоящем увольнении и фактического прекращения трудовых отношений с ним.

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если отсутствовали основания для его заключения на определенный срок, является неправомерным.

Суды исходят из следующего: срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Эти случаи предусмотрены ч. 1 ст. 59 ТК РФ. Указанные обстоятельства могут не учитываться в установленных ч. 2 ст. 59 ТК РФ случаях, но только если стороны пришли к соглашению о срочном характере договора.

Если суд при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора придет к выводу, что основания для его заключения отсутствовали или он заключен работником вынужденно, то договор может быть признан судом заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 ТК РФ, п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

В то же время анализ судебных постановлений апелляционной и кассационной инстанций показывает, что нижестоящие суды иногда принимают решения в пользу работодателя, основываясь на неправильном толковании норм материального права.

В Московской области работник заявил требования о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок и восстановлении на работе. Работник был принят на должность директора обособленного структурного подразделения по срочному трудовому договору. Уволен по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Московский городской суд вынес определение от 18.12.2013 N 4Г/8-12759, что увольнение неправомерно, требования работника удовлетворены.

Существует судебная практика, согласно которой увольнение работницы в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) в период ее нахождения в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком является правомерным.

Сторонники данной позиции исходят из следующего. В силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ запрещается увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Истечение срока трудового договора является самостоятельным основанием прекращения трудового договора. В связи с этим при увольнении работника по данному основанию работодатель не обязан принимать во внимание дополнительные гарантии, установленные трудовым законодательством для отдельных случаев увольнения работников по инициативе работодателя (например, в соответствии со ст. 261 ТК РФ гарантии для беременных женщин, а также женщин, имеющих детей). Трудовым кодексом РФ не предусмотрена обязанность работодателя продлить срочный трудовой договор с лицом, имеющим детей в возрасте до трех лет, до достижения ребенком указанного возраста.

В Саратовской области в суд обратился работник с требованием, признать увольнение незаконным, восстановить на работе. Работница принята по срочному трудовому договору для замещения временно отсутствующего работника. На момент выхода основного работника она после рождения ребенка находилась в отпуске по беременности и родам. Уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК

РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Саратовский областной суд вынес апелляционное определение от 15.08.2013 по делу N 33-5193 - увольнение правомерно, в удовлетворении требований работницы отказано, решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Поскольку увольнение в связи с истечением срока трудового договора не относится к основаниям увольнения по инициативе работодателя, на работницу не распространяются гарантии, предусмотренные ч. 4 ст. 261 ТК РФ. Следовательно, работодатель вправе был расторгнуть трудовой договор с работницей в связи с истечением его срока действия.

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) в период временной нетрудоспособности работника является правомерным.

Этот вывод основан на том, что при увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ трудовые отношения прекращаются в связи с истечением срока трудового договора, а не по инициативе работодателя, поэтому на работников не распространяются гарантии, предусмотренные ч. 6 ст. 81 ТК РФ.

В Свердловский областной суд обратился работник с требованием, признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе. Работница уволена в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). На момент увольнения была временно нетрудоспособна.

Свердловский областной суд вынес апелляционное определение от 24.12.2013 N 33-15642/2013: увольнение правомерно, в удовлетворении требований работницы отказано, решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Запрет на увольнение в период временной нетрудоспособности работника, установленный ч. 6 ст. 81 ТК РФ, распространяется только на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Увольнение в связи с истечением срока трудового договора к таким случаям не относится.

Выводы:

1. Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.). В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности»

2. Если суд при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора придет к выводу, что основания для его заключения отсутствовали или он заключен работником вынужденно, то договор может быть признан судом заключенным на неопределенный срок

3. Запрет на увольнение в период временной нетрудоспособности

работника, установленный ч. 6 ст. 81 ТК РФ, распространяется только на случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Увольнение в связи с истечением срока трудового договора к таким случаям не относится

Литератур:а

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1 (ч. 1). – Ст. 3.

2. Путеводитель по трудовым спорам от 04.09.2014. Спорные ситуации при увольнении в связи с истечением срока трудового договора. [Электронный ресурс]. – Доступ из СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: www.consultant.ru

3. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" [Электронный ресурс]. – Доступ из СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

УДК 94 (470) (075.8)

А.И. Максимов, А.Л. Устинов
ОШИБКИ, МИФЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ В ИНТЕРПРЕТАЦИИ
КАРЛА МАРКСА

Кафедра истории, экономики и правоведения
Уральский государственный медицинский университет
Екатеринбург, Россия

A.I.Maksimov , A.L.Ustinov
ERRORS, MYTHS AND CONTRADICTIONS IN THE
INTERPRETATION OF KARL MARX

Department of History, Economics and law
Ural State Medical University
Yekaterinburg, Russia

E-mail: alex.max30@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются наиболее распространенные расхождения Карла Маркса с авторами, считающими себя его сторонниками и противниками. Автор попытался составить общую классификацию данных расхождений и показать на их примере суть марксистской методологии, и дать ответ на фундаментальный вопрос: "Кого можно назвать марксистом?"

Annotation. The article discusses the most common differences of Karl Marx with the authors, considering themselves as his supporters and opponents. The author tried to make a General classification of data discrepancies and to show on their