

**ИСТЕЧЕНИЕ СРОКА
ДЕЙСТВИЯ КАК ОДНО
ИЗ ОСНОВАНИЙ
ПРЕКРАЩЕНИЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА:
ОСОБЕННОСТИ
ПРОДЛЕНИЯ ДОГОВОРА
С БЕРЕМЕННЫМИ
ЖЕНЩИНАМИ**

По общепринятым в юридической науке представлениям в основе возникновения, изменения и прекращения правоотношений лежат юридические факты, которые соответственно вызываемым ими юридическим результатам делятся на правообразующие, правоизменяющие и правопрекращающие юридические факты.

Регулирование прекращения трудового договора основывается на общеправовых принципах договорного права. В силу договорной свободы сторон договора, в том числе и трудового, он может быть прекращен по соглашению сторон либо по истечении срока действия договора. Следует отметить, что трудовой договор может быть прекращён лишь при наличии соответствующих оснований, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан. Под основанием прекращения трудового договора понимается юридический факт (действие или событие) либо совокупность юридических фактов, необходимая и достаточная для признания трудового договора прекращенным.

В науке трудового права основания прекращения трудового договора обычно классифицируются, прежде всего, по субъекту волеизъявления, влекущего прекращение трудового договора.

На практике мы часто слышим фразу «меня уволили» либо «уволился по собственному желанию», однако в Трудовом кодексе Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251 (далее – Трудовой кодекс) [5] используется иная терминология «прекращение» или «расторжение» трудового договора.

Поскольку в законодательстве наряду с термином «прекращение трудового договора» употребляется формулировка, как «расторжение трудового договора», некоторые авторы считают, что различие формулировок прямо связано с классификацией оснований увольнения. В соответствии с этим термин «расторжение трудового договора» понимается ими только как прекращение трудового договора по инициативе его сторон [2]. Другие авторы рассматривают «увольнение работника» как самостоятельный термин, применимый лишь к случаям прекращения трудового договора в связи с совершением дисциплинарного проступка [1].

Рассматривая данный аспект, мы полностью поддерживаем точку зрения Т.В. Иванкиной, а именно, что регулирование прекращения трудового договора основывается на общеправовых принципах договорного права с применением специальной правовой регламентации, определяемой наличием в трудовых отношениях публично-правового элемента. Если при заключении трудового договора работник и работодатель выступают как равные субъекты, то при расторжении – их права различны [3]. Например, трудовой договор между сторонами был заключен на определенный срок не менее одного года. Стороны при подписании трудового договора допускали, что любая из сторон вправе по истечении срока действия договора его прекратить, однако для отдельных категорий работников в трудовом законодательстве Республики Казахстан существуют ограничения для прекращения трудового договора по истечении срока его действия.

Для правильного понимания и дальнейшего рассмотрения наиболее часто встречающейся ситуации на практике необходимо разъяснить порядок прекращения трудового договора по истечении срока в соответствии с положениями Трудового кодекса. Прекращение трудового договора оформляется актом работодателя, в котором должно быть указано основание прекращения трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом, в данном случае основанием будет являться подпункт 2) статьи 51 Трудового кодекса (истечение срока трудового договора).

Статья 51 Трудового кодекса разграничивает увольнение на два отдельных понятия «прекращение» и «расторжение» трудового договора в зависимости от оснований и инициативы одной из сторон, что в дальнейшем влечет особый порядок расторжения или прекращения трудового договора, а также возможность продления трудового договора в некоторых случаях.

Процедура прекращения трудового договора в связи с истечением срока существенно отличается в зависимости от того, на какой срок заключался трудовой договор. Например, рассмотрим случай заключения трудового договора на определенный срок не менее одного года с указанием конкретной даты прекращения трудового договора.

Работодатель в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 29 Трудового кодекса обязан уведомить работника о намерении прекратить трудовой договор. В случае если по исте-

чении срока действия трудового договора ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Во избежание нарушения процедуры прекращения трудового договора по истечении срока действия договора и дальнейшего продления на неопределенный срок работодатель должен потребовать прекращения трудовых отношений в письменной форме, например, в виде уведомления. В соответствии с подпунктом 80) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса уведомление – это письменное заявление работника или работодателя либо заявления, поданные иным способом (посредством курьерской почты, почтовой связи, факсимильной связи и электронной почты).

Согласно пункту 2 статьи 53 Трудового кодекса датой истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок, является последний день работы работника в соответствии со сроком, обусловленным трудовым договором. Следовательно, в последний рабочий день, согласно дате, оговоренной в трудовом договоре, работодатель издает акт работодателя (приказ) о прекращении трудового договора с указанием основания (подпункт 2) статьи 51 Трудового кодекса – истечение срока трудового договора), одновременно уведомив работника о намерении прекратить трудовой договор без объяснения причин прекращения. Согласно пункту 4 статьи 62 Трудового кодекса копия акта работодателя о прекращении трудового договора вручается работнику либо направляется ему письмом с уведомлением в трехдневный срок. Следовательно, если личное вручение невозможно, то работодатель использует услуги почты.

К примеру, ситуация:

Работник 30 ноября 2013 года предоставляет работодателю лист временной нетрудоспособности, дающий право на отпуск по беременности и родам, и требует его оформить до 15 апреля 2014 года. Для издания приказа о предоставлении отпуска работодатель требует от работника предоставление справки ВКК и одновременно в связи с предстоящим истечением срока трудового договора (25 февраля 2014 года) предлагает подписать дополнительно соглашение к трудовому договору о продлении срока. Работник отказывается от продления срока трудового договора, ссылаясь на то, что он и так продлится на неопределенный срок в связи с нахождением в отпуске по беременности и родам. В день истечения срока договора работодатель по почте

повторно отправляет работнику уведомление о продлении срока договора в связи с беременностью работника более двенадцати недель, но работник отказывается подписать дополнительное соглашение к трудовому договору. В связи с тем, что 25 февраля 2014 года истек срок трудового договора работника, работодатель прекратил трудовой договор, так как отпуск по беременности и родам предоставил по 25 февраля 2014 года (день истечения срока трудового договора). Работник не согласен и требует предоставления отпуска по беременности и родам полностью. Правомерны ли действия работодателя?

Исходя из смысла ситуации, видно, что работодатель в связи с предстоящим истечением срока трудового договора неоднократно в письменной форме сообщал работнику о своем решении прекратить трудовой договор, в том числе и в день истечения срока договора, т.е. 25 февраля 2014 года одновременно предлагал продлить договор по причине беременности работника. Уведомление о прекращении трудового договора было вручено работнику 30 ноября 2013 года перед уходом в отпуск по беременности и родам, опасаясь, что в период нахождения работника в отпуске будет проблематично найти работника для оформления продления срока трудового договора. Предложение о продлении трудового договора также было продублировано в период нахождения в отпуске по беременности и родам по почте письмом с уведомлением в день истечения срока договора, 25 февраля 2014 года. Следует отметить, что Трудовой кодекс не запрещает отправлять или вручать уведомление работнику в период нахождения в социальном отпуске, в том числе и в период отпуска по беременности и родам.

Прежде чем ответить на вопрос о законности предоставления работодателем отпуска по беременности и родам с 30 ноября 2013 года до 25 февраля 2014 года (до даты окончания срока трудового договора), целесообразно раскрыть положения Трудового кодекса в части предоставления одного из видов социального отпуска, а именно отпуска по беременности и родам.

На практике многие забывают, что при приеме на работу оформляется трудовой договор, где, в соответствии со статьей 28 Трудового кодекса, трудовой договор должен содержать обязательные положения, среди которых срок его действия (подпункт 4) пункт 1 статьи 28 Трудового кодекса). Так, например, если трудовой договор заключается на неопределенный срок, то социальные отпуска, к которым относятся от-

пуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком, предоставляются на любой срок по желанию работницы на основании ее письменного заявления.

В случае если работник заключил трудовой договор на определенный срок не менее одного года, то социальные отпуска предоставляются работникам в рамках срока трудового договора. Согласно пункту 1 статьи 20 Трудового кодекса трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом, за исключением случаев, установленных законами Республики Казахстан.

В соответствии с подпунктом 24) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие для осуществления прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами.

Иными словами, отношения между работником и работодателем возникают для реализации прав и обязанностей друг перед другом только в рамках срока трудового договора. Данный вывод подкрепляется положениями статьи 9 Трудового кодекса, где четко закреплено, что сфера действия Трудового кодекса регулирует трудовые отношения и распространяется только на работников и работодателя.

В период действия трудового договора работникам предоставляются следующие виды отпусков:

- 1) оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска;
- 2) социальные отпуска.

В соответствии с пунктом 3 статьи 100 Трудового кодекса под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.

Работодатель, предоставляя работнику социальный отпуск, в том числе отпуск по беременности и родам обязан освободить работника от работы.

Согласно подпункту 59) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса работник – это физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору. Следует напомнить, что трудовые отношения основываются на трудовом договоре и действуют в рамках срока его действия.

Согласно статье 193 Трудового кодекса женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей – семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан. Несмотря на то, что отпуск по беременности и родам предоставляется на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности и письменного заявления работника, работник вправе требовать его предоставления только до даты истечения срока трудового договора, т.е. в период трудовых отношений.

Следовательно, отпуск по беременности и родам предоставляется только в течение срока действия трудового договора, как и другие виды отпусков. Таким образом, отпуск по беременности и родам предоставляется на основании письменного заявления работника, но только в пределах срока действия трудового договора, так как социальный отпуск предоставляется работодателем работнику.

Для оформления отпуска по беременности и родам беременная женщина должна в соответствии с нормами действующего законодательства представить работодателю справку ВКК.

В соответствии с подпунктом 10) пункта 53 Правил проведения экспертизы временной нетрудоспособности, выдачи листа и справки о временной нетрудоспособности» [4], утвержденных постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 октября 2011 года № 1241, лист о временной нетрудоспособности по беременности и родам выдается медицинским работником (врачом акушером-гинекологом), а при его отсутствии – врачом, совместно с заведующим отделением после заключения ВКК с тридцати недель беременности на срок продолжительностью сто двадцать шесть календарных дней (семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть календарных дней после родов). Одновременно с листом о временной нетрудоспособности медицинской организацией выдается справка врачебной консультационной комиссии (далее – ВКК), подтверждающая временную нетрудоспособность в связи с беременностью и родами, усыновлением или удочерением новорожденного ребенка (детей), для оформления работодателем отпуска по беременности и родам, а также в связи с усыновлением или удочерением новорожденного ребенка (детей).

Таким образом, отпуск по беременности и родам оформляется путем предоставления листа временной нетрудоспособности, справки ВКК, подтверждающий право на данный вид отпуска и письменного заявления работника, предоставленного работодателю. В случае непредоставления беременной женщиной (работником) необходимых документов работодатель не имеет основания для издания приказа о предоставлении отпуска по беременности и родам.

Поэтому работодатель для оформления отпуска по беременности и родам, помимо листа временной нетрудоспособности, должен потребовать от работника предоставления письменного заявления на отпуск по беременности и родам, а также справки ВКК. Порядок оформления отпуска по беременности и родам должен быть регламентирован в Правилах трудового распорядка. Соответственно, издание приказа о предоставлении отпуска по беременности и родам и дата его начала должна соответствовать дате предоставления работником справки ВКК, исходя из вопроса: с 30 ноября 2013 года до даты окончания срока трудового договора, т.е. до 25 февраля 2014 года. Следует отметить, что *прекращение* трудового договора в связи с истечением срока действия договора допускается в период временной нетрудоспособности.

Трудовой кодекс не допускает *расторжение* трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности (статья 55 Трудового кодекса) по основаниям, закрепленным в статье 54 Трудового кодекса, и не допускает прекращения трудового договора по обстоятельствам, указанным в пункте 1 статьи 59 Трудового кодекса (по основаниям прекращения трудового договора при отказе работника от продолжения трудовых отношений), в период временной нетрудоспособности работника (в том числе по беременности и родам) и отпуска (пункт 3 статьи 59 Трудового кодекса). Ошибочно применяют положения и пункта 1 статьи 185 Трудового кодекса, где запрещается *расторжение* трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами в случае сокращения численности или штата работников.

Однако к рассматриваемой ситуации вышеуказанные ограничения не относятся и не распространяются, поэтому не могут быть применимы, так как работодатель прекратил трудовой договор по истечении его срока.

Оформляя работнику отпуск по беременности и родам, работодатель получил документальное подтверждение о беременности сроком тридцать недель, в целях соблюдения трудового

законодательства Республики Казахстан предложил работнику в связи с предстоящим истечением срока трудового договора продление в порядке, предусмотренном пунктом 2 статьи 185 Трудового кодекса. При заключении трудового договора на определенный срок не менее одного года в случае, если на день истечения срока трудового договора женщина представит медицинское заключение о беременности сроком двенадцать и более недель, кроме случаев замещения отсутствующего работника, работодатель обязан, на основании пункта 2 статьи 185 Трудового кодекса, продлить трудовой договор. Беременная женщина, пожелавшая продлить трудовой договор до издания приказа о прекращении трудового договора, обязана представить работодателю письменное заявление о продлении срока трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и медицинское заключение с указанием срока беременности (справка ВКК).

Работодатель имеет право прекратить трудовой договор в случае непредоставления вышеуказанных документов беременной женщиной, так как дальнейшее продление возможно только на неопределенный срок. Продление трудового договора на неопределенный срок, на основании пункта 2 статьи 53 Трудового кодекса, может быть только в случае, если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжают существовать и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. В таком случае действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок. Однако работодатель неоднократно письменно уведомлял работника о прекращении трудового договора с предложением продлить срок трудового договора и просил предоставить письменное заявление о продлении трудового договора до 25 февраля 2014 года для надлежащего оформления продления трудового договора.

В вопросе видно, что работник утверждал о том, что работодатель нарушил требования пункта 2 статьи 29 Трудового кодекса, в связи с чем, по мнению работника, срок действия трудового договора считается продленным на неопределенный срок. Мнение работника не соответствует нормам трудового законодательства Республики Казахстан, так как работнику дважды вручали уведомление о возможном прекращении трудового договора с предложением продлить срок трудового договора. Тем самым работодатель исполнил процедуру прекращения трудового договора, как сторона трудового до-

говора, пожелавшая прекратить договор, вручил уведомление работнику в течение последнего рабочего дня, т.е. потребовал прекращения трудовых отношений.

В соответствии с пунктом 2 статьи 32 Трудового кодекса внесение изменений и дополнений в трудовой договор осуществляется сторонами в письменной форме в порядке, предусмотренном пунктом 1 статьи 32 Трудового кодекса.

Следовательно, изменения трудового договора, в том числе и продление его срока, оформляется в письменной форме в виде дополнительного соглашения не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами.

В соответствии с пунктом 2 статьи 185 Трудового кодекса по письменному заявлению беременной женщины срок трудового договора продлевается по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. При этом продолжительность отпуска по уходу за ребенком определяется работником самостоятельно путем предоставления письменного заявления с указанием его срока продолжительности.

В соответствии с требованиями пункта 2 статьи 185 Трудового кодекса продление срока трудового договора оформляется дополнительным соглашением с указанием события для прекращения трудового договора, которым является *день окончания отпуска по уходу за ребенком*. На основании пункта 1 статьи 13 Трудового кодекса срок трудового договора также может определяться указанием на событие, которое должно наступить, в данном случае этим событием для прекращения трудового договора является день окончания отпуска по уходу за ребенком. Только после подписания дополнительного соглашения к трудовому договору работодатель имеет право издать приказ о продлении срока трудового договора с беременной женщиной.

Работодатель неоднократно в письменной форме разъяснял право работнику на продление срока трудового договора, тем самым подтверждая свое намерение исполнить положения пункта 2 статьи 185 Трудового кодекса с целью улучшения права работника для предоставления в дальнейшем возможности использовать работнику право на отпуск по уходу за ребенком.

Первое уведомление о прекращении трудового договора с предложением предоставить на имя работодателя письменное заявление о продлении срока договора работник получил в последний рабочий день (30 ноября 2013 года), перед уходом в отпуск по беременности и родам.

Следовательно, до даты окончания действия трудового договора (25 февраля 2014 года) было достаточно времени для принятия решения и подачи письменного заявления. Но отсутствие волеизъявления одной из сторон договора не дает права другой стороне принимать одностороннее решение, так как это нарушает принцип свободы труда, свободы трудового договора.

Напоминаем, что трудовой договор – это письменное соглашение между работником и работодателем, т.е. добровольное волеизъявление сторон договора. В соответствии с пунктом 3 статьи 10 Трудового кодекса трудовой договор не может быть изменен в одностороннем порядке. Поэтому если работник не пожелал продлить срок трудового договора и не предоставил на имя работодателя письменного заявления о продлении срока трудового договора

по день окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работодатель в соответствии с пунктом 2 статьи 62 Трудового кодекса обязан был издать приказ о прекращении трудового договора и направить копию приказа письмом с уведомлением в трехдневный срок (пункт 4 статьи 62 Трудового кодекса).

Исходя из вышеизложенного, руководствуясь нормами трудового законодательства Республики Казахстан, применяя буквальное толкование норм Трудового кодекса, считаем, что требования бывшего работника незаконны, а действия работодателя в части предоставления отпуска по беременности и родам до даты истечения срока трудового договора, а также прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия, правомерны.

Литература

- 1 Ванюхин В.Н. К вопросу об увольнении // Трудовое право. – 2004. – № 1. – С. 54.
- 2 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. – М., 2002. – С. 232-233: Учебник / под ред. проф. О.В. Смирнова. – М., 2003. – С. 223.
- 3 Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / Науч. ред. тома д.ю.н., профессор Е.Б. Хохлов. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. – Иванкина Т.В. Глава «Прекращение трудового договора». – С. 529.
- 4 Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 октября 2011 года № 1241 «Об утверждении Правил проведения экспертизы временной нетрудоспособности, выдачи листа и справки о временной нетрудоспособности (с изменениями от 30.05.2013 г.) – URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31082857.
- 5 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251 (по состоянию на 09.02.2015 г.). – URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567.

References

- 1 Vanyukhin V.N. On the issue of dismissal // Labor law. – 2004. – № 1. – p. 54.
- 2 Comments to the Labor Code of the Russian Federation/ Edited by Tikhomirov M.Y. – M., 2002, p. 232-233: Textbook / Edited by prof. Smirnov O.V. – M., 2003. – p. 223.
- 3 Course of Russian labor law. T.Z: Labor contract / Edited by Doctor of Juridical Sciences. prof. Hoxlov E.B. – SPB.: Publishing house R.Aslanova «Yuridicheskiy tsentr Press». – 2007. – Ivankina T.V. Termination of labour contract. – p. 529.
- 4 Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan October 31, 2011 № 1241 «On approval of rules of examination of temporary disability issue sheet and certificate of temporary disability» (with changes 05.31.2013) Available at – URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31082857.
- 5 Labor law the Republic of Kazakhstan may 15, 2007 № 251 (with changes 02.09.2015 г.). – Available at – URL :<http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567>.