
Роструд разъяснил, как оформить трансформацию срочного трудового договора в бессрочный

Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу, условие о срочном характере утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. В данной ситуации работнику и работодателю достаточно заключить допсоглашение о сроке действия договора. При трансформации срочного трудового договора в бессрочный дополнительные записи в трудовую книжку не вносятся.

Подробнее...

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19 июля 2021 г. № ПГ/19729-6-1 Об истечении срока действия срочного трудового договора

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 22 июня 2021 года, в пределах компетенции сообщает.

Согласно части первой статьи 79 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

ТК РФ не регламентирует порядок направления письменного уведомления работника об истечении срока действия срочного трудового договора, а также вопрос о последствиях несвоевременного извещения работника о предстоящем расторжении срочного трудового договора.

Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, является основанием для прекращения трудового договора (пункт 2 части первой статьи 77 ТК РФ).

В случае когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (статья 58 ТК РФ).

В данной ситуации работнику и работодателю достаточно заключить дополнительное соглашение (статья 72 ТК РФ), изложив в нем пункт о сроке действия договора в новой редакции ("трудовой договор заключается на неопределенный срок") либо признав условие о срочном характере трудового договора утратившим силу.

По смыслу статьи 66 ТК РФ при приеме лица на работу работодатель вносит соответствующую запись в его трудовую книжку. Порядок ведения трудовых книжек определен Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 (далее - Правила), и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69.

Правила не предусматривают необходимости внесения в трудовую книжку как оснований для заключения с работником срочного трудового договора, так и самого указания на то, что с работником заключен именно срочный трудовой договор. Потому в данном случае при трансформации срочного трудового договора в бессрочный дополнительные записи в трудовую книжку работника не вносятся.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления Б.С. Гудко