

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«НИЖЕГОРОДСКАЯ АКАДЕМИЯ  
МВД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

ИЖЕВСКИЙ ФИЛИАЛ

---

## **РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СРОКОВ В РОССИЙСКОМ ПРАВЕ**

**Сборник научных трудов  
по материалам региональной, межведомственной, межвузовской  
научно-практической конференции**

**Ижевск  
2011**

**ББК 67.3**

**Р 68**

Роль и значение сроков в российском праве: Сборник научных трудов по материалам региональной, межведомственной, межвузовской научно-практической конференции / В авторской редакции. – Ижевск: Ижевский филиал ФГОУ ВПО «Нижегородская академия МВД России», 2011. – 144 с.

В сборнике научных трудов представлены материалы региональной межведомственной межвузовской научно-практической конференции по теме «Роль и значение сроков в российском праве», которая состоялась 20 мая 2011 года.

Материалы сборника предназначены для профессорско-преподавательского состава, научных работников, студентов, курсантов и слушателей юридических вузов, сотрудников правоохранительных органов, а также всех интересующихся проблемами исчисления и соблюдения сроков в различных отраслях права.

**ББК 67.3**

Рекомендовано к опубликованию редакционно-издательским советом  
Ижевского филиала Нижегородской академии МВД России

© Ижевский филиал  
ФГОУ ВПО «Нижегородская академия  
МВД Российской Федерации», 2011

«обследование помещений, зданий, сооружений, участков местности и транспортных средств», утвержденной приказом МВД России от 30 марта 2010 г. № 249.

5. См.: Рыжаков А.П. Изъятие документов в ходе гласного оперативно-розыскного мероприятия / Комментарий к ст. 15 Федерального закона от 12 августа 1995 года № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности» // Справочная правовая система «Консультант-Плюс».

6. См.: Артемов Д.А., Панов А.Ю. Работа оперативных аппаратов БЭП и НП в условиях исключения внепроцессуальных прав, касающихся проверок субъектов предпринимательской деятельности // Оперативно-розыскная работа: Бюллетень МВД России. – 2010. – № 3. – С. 51.

7. Утвержденное приказом МВД России от 26 марта 2008 г. № 280.

8. Утвержденное приказом МВД России от 9 июля 2007 г. № 612.

***Н.П. Шайхутдинова***

### **Расторжение трудового договора в организациях, созданных на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы**

Гражданское законодательство РФ допускает создание юридических лиц на определенный срок или для достижения определенной цели, которая должна быть оговорена в уставе юридического лица (статья 61 ГК РФ). По общему правилу расторжение трудовых договоров в таких организациях осуществляется с учетом установленных Трудовым кодексом оснований. Но в этой связи трудовым законодательством предусматривается ограничение срока действия трудовых договоров с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы, в пределах срока существования самой организации.

Несмотря на кажущуюся определенность указанного срока, на практике возникает ряд вопросов, связанных с расторжением трудового договора с работниками в связи с окончанием срока его действия.

Так, трудовое законодательство (статьи 58, 59 ТК РФ) рассматривает установление срока действия трудового договора в организациях, созданных на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы, в качестве объективного обстоятельства, препятствующего оформлению трудовых отношений на неопределенный срок. В этой ситуации у работодателя нет выбора,

и он может предложить работнику только срочный трудовой договор, в котором срок определяется периодом, на который создана такая организация. В такой организации со всеми работниками будут заключены срочные трудовые договоры, в которых срок действия определяется периодом существования самой организации.

В то же время, статья 58 ТК РФ предусматривает возможность заключения срочного трудового договора на срок не более пяти лет. В связи с этим возникает неясность в том, какой должна быть максимальная продолжительность действия трудового договора в организации, созданной на срок более пяти лет: пять лет или срок, на который создана организация, превышающий пять лет. По этому поводу мнения специалистов в области трудового права разошлись.

Казалось бы, согласно общему правилу срок трудового договора не может превышать пять лет. В случае необходимости сохранения трудовых отношений с работником в организации, созданной на определенный срок, срочный трудовой договор может быть заключен вновь. Аналогичного мнения придерживаются авторы комментария к Трудовому кодексу, подготовленному его разработчиками и представителями официальных органов. По их мнению, на такой трудовой договор также распространяется общее условие о максимально допустимой продолжительности срочного трудового договора – не более пяти лет<sup>1</sup>.

С другой стороны, в статье 58 ТК РФ говорится об установлении срока трудового договора не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Полагаем, что рассматриваемую ситуацию следует отнести к случаю установления Трудовым кодексом иного срока. Аналогичное мнение можно усмотреть и в руководящих разъяснениях Пленума Верховного Суда РФ в постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судам Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», где в пункте 14 уточняется, что прекращение трудового договора с работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

Поскольку в связи с истечением срока существования организации неминуемо наступают процедуры ее ликвидации, то

закономерно возникает спорный вопрос о выборе основания прекращения трудового договора с работниками: пункт 2 статьи 77 ТК РФ «истечение срока трудового договора» или пункт 1 статьи 81 ТК РФ «ликвидация организации».

Порядок ликвидации юридических лиц регламентирован Гражданским кодексом РФ.

Юридическое лицо согласно статье 61, ГК РФ может быть ликвидировано:

- по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано, или с признанием судом недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями закона или иных правовых актов, если эти нарушения носят неустранимый характер;

- по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом деятельности, противоречащей его уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных ГК РФ.

Ликвидация организации влечет за собой прекращение трудовых отношений с ее работниками при обязательном соблюдении гарантий, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

Вместе с тем теоретическое обоснование и практика применения норм о прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации затруднены вследствие ряда проблем, которые трудно разрешить с учетом имеющегося правового регулирования.

В подобных организациях во исполнение положений устава юридическое лицо должно быть ликвидировано в зависимости от наступления определенного юридического факта – истечения срока, на который создано юридическое лицо, достижение цели, ради которой оно создано.

Полагаем, что после принятия решения о ликвидации организации у работодателя есть право приступить к расторжению

трудовых договоров с работниками по пункту 2 статьи 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

В силу различных причин на практике может сложиться ситуация, когда созданное на определенный срок предприятие вынуждено ликвидироваться по иным основаниям, предусмотренным статьей 61 ГК РФ. В числе таковых:

- по решению учредителей;
- в связи с признанием судом регистрации предприятия недействительной из-за допущенных при его создании нарушений закона или иных правовых актов (если эти нарушения носят неустранимый характер);

- вследствие признания его несостоятельным (банкротом). В таком случае работодатель вынужден расторгнуть трудовые договоры с работниками уже не по пункту 2 статьи 77 ТК РФ, а по правилам пункта 1 статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации. Это же основание расторжения трудового договора необходимо применять и к тем работникам, трудовые договоры с которыми заключались на неопределенный срок либо первоначально заключались на определенный срок, а впоследствии утратили срочный характер отношений в силу части четвертой статьи 58 ТК РФ. Напомним, что в соответствии с частью четвертой статьи 58 ТК РФ, если работник после истечения срока действия срочного трудового договора фактически продолжает работать, а работодатель не потребовал прекращения трудового договора в связи с истечением его срока, то условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Такая ситуация может иметь место при заключении трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, при заключении срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту, с лицами, обучающимися по очной форме обучения, с лицами, поступающими на работу по совместительству и в других подобных случаях.

Порядок расторжения трудового договора по пункту 1 статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации значительно сложнее и требует от работодателя больших затрат, чем увольнение работников по пункту 2 статьи 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора.

Указанные дополнительные гарантии работникам при увольнении по пункту 1 статьи 81 ТК РФ можно объяснить тем, что

работники заведомо не знают о том, что в ближайшее время трудовые отношения с ними будут расторгнуты и соответственно не готовы к этому. При заключении трудовых договоров на срок существования организации или на срок, необходимый для достижения поставленной цели, работники должны быть готовы к тому, что трудовой договор с ними будет расторгнут по взаимной договоренности, и они могут заранее принять меры к своему дальнейшему трудоустройству.

Тем не менее, применение при ликвидации организации различных оснований увольнения работников, существенно влияющих на обеспечение их гарантиями, позволяют говорить о возможной дискриминации отдельных работников.

Думается, что подобные спорные вопросы требуют дополнительной конкретизации в трудовом законодательстве или на уровне разъяснений Пленума Верховного суда РФ.

*Примечания:*

Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.Л.Сафонов. – М.: МЦФЭР, 2009. С.192.

*Н.В. Кузнецова*

**Виды и значение сроков в договоре аренды  
объектов нежилого фонда**

Действующее гражданское законодательство предусматривает специальные правила правового регулирования договоров аренды зданий, сооружений и нежилых помещений. Особое место в регулировании указанных отношений занимают нормы права, устанавливающие сроки. Анализ действующего законодательства об аренде позволяет выделить несколько видов сроков в аренде. Так, например, по степени определенности их можно подразделить на определенные (например, п. 1 ст. 610 ГК РФ, п. 2 ст. 651 ГК РФ, п. 3 ст. 614 ГК РФ) и неопределенные (п. 2 ст. 610, п. 1 ст. 621); в зависимости от источника их установления: установленные законом (ч. 2 п. 2 ст. 610 ГК РФ и др.) и предусмотренные соглашением сторон; по характеру правовых норм, устанавливающих сроки в договоре аренды, они могут быть подразделены на императивные (п. 3 ст. 614 ГК РФ) и диспозитивные (п. 2 ст. 610 ГК РФ).