

**Вопрос:** Я работаю по срочному трудовому договору, работодатель каждый месяц продлевает договор. Законно ли это?

**Ответ:** Трудовой кодекс РФ допускает заключение срочных трудовых договоров только в строго оговоренных законом случаях. Полный перечень оснований для заключения срочных трудовых договоров указан в [ст. 59](#) ТК РФ.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать в нем срок его действия и конкретные обстоятельства, препятствующие заключению трудового договора на неопределенный срок ([ст. 57](#) ТК РФ). Под такими обстоятельствами подразумеваются особые условия выполнения работы, т.е. такие условия, которые не дают работодателю возможности установить постоянные отношения с работником, например временный характер работы (до двух месяцев).

Статьей 58 ТК РФ прямо запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок ([ст. 58](#) ТК РФ). При этом надо учитывать, что именно работодателю придется доказывать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок. При наличии достаточных оснований суд переqualифицирует срочный трудовой договор в бессрочный, т.е. заключенный на неопределенный срок.

Если увольнение работника в связи с истечением срока действия срочного трудового договора будет признано неправомерным, то незаконно уволенный работник вправе восстановиться на работе, поскольку трудовой договор будет считаться бессрочным, и взыскать с работодателя не только средний заработок за время вынужденного прогула, но и компенсацию за моральный вред, расходы на оплату услуг юристов и т.д.

Таким образом, если нет оснований для заключения с вами срочного трудового договора, то имеет смысл обратиться с заявлением в государственную трудовую инспекцию и (или) в суд.