

*1 января 2009 года между мной и общественной организацией «Надежды еврейской семьи» был заключен срочный трудовой договор на выполнение определенных видов работ. Я была принята на работу на должность социального ассистента. В мои обязанности входила работа по программе «Профессионального развития и трудоустройства», которая реализуется с 2003 года. Договор был заключен сроком на три месяца – с 1 января по 31 марта 2009 года. Я настаивала на заключении договора без указания срока, но мне отказали, ссылаясь на внутренние инструкции о приеме на работу. От безысходности я согласилась. За десять дней до истечения срока я получила извещение о том, что работодатель не намерен продлевать со мной трудовые отношения. А ведь для меня моя работа – это единственный источник заработка. К тому же должность социального ассистента соответствует моему образованию и опыту работы (5 лет).*

**Скажите, пожалуйста, законно ли работодатель заключил со мной именно срочный трудовой договор? Как мне защитить свои права?**

**Фока Галина. Кишинев.**

**На вопрос читателя отвечает магистр права, адвокат Аронов Роман.**

Работодатель не имел права заключать с вами срочный трудовой договор по правилам ст. 55 п. к) Трудового кодекса РМ, а само заключение этого договора грубо нарушает действующее трудовое законодательство РМ.

Дело в том, что ст. 55 п. к) Трудового кодекса РМ применяется только и только к работникам, принимаемым для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой. То есть прекращение трудового договора в этом случае осуществляется не в связи с наступлением конкретного срока, а при наступлении определенного события в виде прекращения (выполнения) работы, - факт, проигнорированный вашим работодателем. Между тем трудовой договор с вами был заключен на конкретный срок - с 01.01.2009 по 31.03.2009 г., что грубо противоречит действующему трудовому законодательству РМ. То есть применение ст. 55 п. к) Трудового кодекса РМ исключает в качестве

основания прекращения срочного трудового договора наступление конкретной календарной даты, - обстоятельство, не принятое во внимание вашим работодателем.

Но самое главное то, что статья 55 Трудового кодекса РМ указывает на исключительные случаи, при наличии которых возможно заключение срочного трудового договора. В вашем случае статья 55 Трудового кодекса РМ вообще не предусматривает возможность заключения срочного трудового договора с социальным ассистентом. Тем более что из вашего письма видно, что ваша работа в качестве социального ассистента носила постоянный характер. Об этом свидетельствует тот факт, что программа «Профессионального развития и трудоустройства» реализуется с 2003 года. То есть этот проект работает уже более пяти лет (!) на постоянной основе. При этом согласно статье 55 Трудового кодекса РМ индивидуальный трудовой договор может быть заключен на определенный срок только для выполнения работ, носящих непостоянный характер. Получается, что ваш работодатель не имел каких-либо оснований для заключения с вами срочного трудового договора. Вместе с тем объективных причин, которые бы препятствовали ему заключить с вами трудовой договор на неопределенный срок, не имеется.

Таким образом, заключение срочного договора необоснованно расширило возможности работодателя, дав ему право, без объяснений, расторгнуть с вами трудовой договор по истечении срока его действия, что уменьшило степень вашей правовой защищенности.

Поэтому рекомендую вам обратиться с претензией к работодателю и потребовать, чтобы ранее заключенный с вами трудовой договор был переключен в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. В случае отказа – обращайтесь в инспекцию труда при Министерстве экономики и торговли РМ, находящуюся по адресу: РМ, мун. Кишинев, ул. Мирон Костин, 17/2. И одновременно в суд с требованиями о восстановлении на работе, взыскании денег за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.