

Научная статья

УДК 349.2

DOI: 10.35854/2219-6242-2024-2-266-275

Роль и правовое значение срочных трудовых контрактов в социально-экономических условиях современной России

Михаил Владимирович Попов¹, Антонина Борисовна Черных²✉

¹ независимый исследователь, Санкт-Петербург, Россия

² Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, Санкт-Петербург, Россия

¹ pmikhaill@icloud.com

² antonina_komar@mail.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-4909-5672>

Аннотация. В статье утверждается, что трудовой договор представляет собой не просто формальное соглашение на бумаге между работодателем и работником, а документ, который устанавливает особенности трудовой деятельности. В отечественном праве существует целый ряд известных видов трудовых договоров (контрактов), которые различаются по характеру и сроку действия. Авторами охарактеризованы особенности и срок заключения трудовых договоров отдельных видов. Представлен комплексный синтез концепции и полиморфизма контрактов трудовой деятельности в Российской Федерации на основании действующего трудового законодательства и практики правоприменения.

Ключевые слова: трудовой договор, заключение трудового договора, срок трудового договора, работодатель, работник

Для цитирования: Попов М. В., Черных А. Б. Роль и правовое значение срочных трудовых контрактов в социально-экономических условиях современной России // Социология и право. 2024. Т. 16. № 2. С. 266–275. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2024-2-266-275>

Original article

The role and legal significance of fixed-term labor contracts in the socio-economic conditions of modern Russia

Mikhail V. Popov¹, Antonina B. Chernykh²✉

¹ independent researcher, St. Petersburg, Russia

² St. Petersburg University of Management Technologies and Economics, St. Petersburg, Russia

¹ pmikhaill@icloud.com

² antonina_komar@mail.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-4909-5672>

Abstract. An employment contract is not just a formal agreement on paper between an employer and an employee, but a document that establishes the specifics of employment. In Russian law, there are a number of well-known types of employment contracts (contracts), which differ in their nature and duration. The authors characterize the features and duration of employment contracts of certain types. The paper presents a comprehensive synthesis of the concept and polymorphism of labor contracts in the Russian Federation on the basis of current labor legislation and the practice of law enforcement.

© Попов М. В., Черных А. Б., 2024

Keywords: employment contract, conclusion of an employment contract, term of the employment contract, employer, worker

For citation: Popov M.V., Chernykh A.B. The role and legal significance of fixed-term labor contracts in the socio-economic conditions of modern Russia. *Sociology and Law*. 2024;16(2):266-275. (In Russ.). <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2024-2-266-275>

Введение

В области организации процессов труда на предприятиях сложно переоценить роль трудового договора (контракта), который очерчивает основы взаимодействия между работодателем и работником. Этот документ не только устанавливает права и обязанности каждой стороны во время их сотрудничества и вносит ясность в условия труда, но и служит основой для разрешения возможных трудовых конфликтов.

Исследование индивидуальных особенностей и альтернативных моделей регламентирующих распоряжений трудовой деятельности в правовом поле Российской Федерации (РФ) предопределено ключевой ролью означенного нормативно-правового механизма в формировании взаимоотношений между субъектами трудового процесса и работодательскими структурами. Как указано, трудовое распоряжение устанавливает фундаментальные права и обязанности сторон, параметры трудовой деятельности, алгоритм вознаграждения за физический и интеллектуальный труд, а равно иные существенные аспекты взаимодействия наемных работников и нанимателей трудовых ресурсов. В настоящее время на рынке труда наблюдаются активное становление инновационных подходов к занятости трудоспособного населения, внедрение удаленных и гибких форм осуществления трудового процесса, что предполагает адаптацию нормативно-правовой базы к трансформирующимся потребностям рынка труда. В данном контексте особую значимость приобретает изучение множества вариантов трудовых распоряжений, закрепленных в Трудовом кодексе (ТК) РФ, включая распоряжения об удаленном труде, временной занятости, совмещении профессий, народном хозяйстве и иных категориях трудящихся.

Более того, в практике правоприменения регулярно возникают дискуссионные ситуации, связанные с заключением, модификацией и прекращением действия трудовых распоряжений. Это требует глубокого анализа соответствующих положений трудового законодательства и разъяснений высших судебных инстанций. В практике правоприменения некорректное оформление трудового распоряжения может привести к существенным юридическим последствиям как для наемных работников, так и для работодательских структур. Актуальность рассматриваемой проблематики также определена необходимостью защиты трудовых прав граждан и обеспечения равновесия интересов сторон трудовых правоотношений. Трудовое распоряжение выступает основным средством юридической формализации взаимных прав и обязанностей работника и работодателя. Поэтому его содержание и условия должны соответствовать требованиям действующего законодательства. В настоящей статье мы попытались представить комплексный синтез концепции и полиморфизма контрактов трудовой деятельности в России на основании действующего трудового законодательства и практики правоприменения.

Теория

Трудовое положение выступает в качестве одного из фундаментальных нормативных механизмов в сфере правового урегулирования трудовой деятельности, дефинирующего основы структуризации взаимодействия между занятой трудо-

способной единицей и субъектом экономических взаимоотношений, осуществляющим набор персонала. Его значение сложно переоценить, учитывая, что именно оно консолидирует ключевые права и обязанности сторон трудовых отношений, устанавливает параметры профессиональной деятельности, условия вознаграждения, иные значимые аспекты взаимодействия сотрудника и работодателя.

Согласно ст. 59 ТК РФ трудовое положение представляет собой договоренность между занятой трудоспособной единицей, владеющей необходимым набором профессиональных компетенций для выполнения определенных функциональных обязанностей, и субъектом экономики, уполномоченным на набор персонала. Приведенное положение предусматривает, что трудоспособная единица обязуется осуществлять конкретный вид деятельности, соответствующий ее квалификации, а работодатель — предоставить занятость по установленной должности, обеспечить необходимые условия труда и своевременно производить выплаты вознаграждения в полном объеме. Тем самым становится очевидным, что трудовое положение определяет взаимные права и обязанности сторон, фиксируя основное содержание трудовых взаимоотношений.

Трудовая договоренность выполняет ключевую функцию по упорядочиванию профессиональных взаимоотношений, выступая в качестве исключительного нормативно-правового основания для вовлечения граждан в трудовую деятельность. При отсутствии надлежащего юридического оформления данного акта деяния работающего субъекта классифицируются как незаконные, и он не уполномочен приступить к выполнению трудовых обязательств. Кроме того, трудовая договоренность выполняет роль гаранта защиты трудовых прав наемных работников. Ее условия предопределяют размеры вознаграждения за труд, продолжительность рабочего графика и отпусков, предоставление льгот и компенсаций, иные существенные параметры реализации трудовых прав. Ненадлежащее выполнение работодателем положений трудовой договоренности может повлечь за собой привлечение его к юридической ответственности и восстановление нарушенных прав работника. Значимость трудовой договоренности также заключается в том, что она представляет собой юридический факт, порождающий возникновение, трансформацию или прекращение профессиональных правоотношений. С момента ее заключения работник наделен соответствующими правами и обязанностями, предусмотренными трудовым законодательством. Изменение или расторжение трудовой договоренности также влечет юридические последствия для ее сторон.

Указанный механизм обеспечивает реализацию конституционного права граждан на занятость и материальное благополучие через формирование цивилизованных структур, гарантирующих их социальную защищенность. Соблюдение положений трудового законодательства создает устойчивую среду для развития рынка трудовых ресурсов, исключая деструктивные феномены нелегальной занятости и защищая честных субъектов предпринимательской сферы. Строгое соблюдение норм профессионального права обеспечивает справедливое и сбалансированное взвешивание интересов всех участников взаимодействий в сфере занятости, что имеет важное общественное значение. Таким образом, фундаментальным элементом законодательства о труде выступает соглашение регулирования трудовой деятельности, определяющее основополагающие права и обязательства субъектов трудовых взаимоотношений. Его значение проявляется в обеспечении легитимности привлечения граждан к осуществлению трудовой деятельности, гарантии защиты их трудовых интересов, установлении условий трудового процесса и материального стимулирования за выполняемые функции, а также выполнении социально-правовой миссии.

В российском праве существует целый ряд видов трудовых договоров, которые различаются по характеру и сроку действия. Однако каждый договор должен быть составлен в письменной форме, чтобы обеспечить ясность и защиту обеих сторон [1, с. 124]. Так, предусмотрено два основных вида трудовых договоров: бессрочные и срочные с фиксированным сроком действия, которые подпадают под действие ТК РФ [2, с. 435]. Основное отличие вида бессрочного трудового контракта от срочного заключается в отсутствии фиксированного «срока» трудовых взаимодействий субъектов трудовправовых отношений.

Характеристики бессрочного трудового договора:

1. Не имеет определенного срока действия.
2. Предусматривает постоянные рабочие отношения между сторонами.

Трудовое соглашение на неопределенный временной промежуток является основополагающей формой реализации трудовых правоотношений в отечественном праве. Оно характеризуется устойчивостью, длительным характером, предоставляя сторонам гарантии и преимущественные условия, описание которых пока остается за рамками нашего исследования. Вместе с тем процедуры его заключения, изменения и прекращения строго регламентированы нормами законодательства, регулирующего трудовую сферу, что обеспечивает защиту прав и законных интересов как лиц, осуществляющих трудовую деятельность, так и нанимателей.

В срочном трудовом договоре, в противоположность бессрочному, этот срок определен для временной работы или в особых ситуациях, таких как сезонная работа, замена отсутствующих сотрудников и т. д. Работникам важно понимать, что данный вид договора не предоставляет им дополнительных льгот, в то время как для работодателей он может облегчить расторжение трудовых отношений по истечении срока действия. Поэтому подписание срочного трудового договора не всегда будет выгодным для работников, и закон ограничивает эту практику в ряде случаев.

Как известно, трудовой договор с ограниченным сроком предполагает установление периода исполнения обязательств. В отличие от бессрочного договора, этот вид имеет четкий временной период, который может быть предварительно определен (например, год) или связан с выполнением той или иной задачи (например, завершение проекта). По истечении указанного срока действия договор прекращается автоматически, если действие его не продлено. Регулируется такой вид договора ТК РФ. Следовательно, к основным категориям срочных договоров относят договоры с неопределенным сроком действия и договоры с фиксированным сроком действия.

Результаты и обсуждение

Подробно рассматривая срочные трудовые договоры, укажем, что асинхронный контракт представляет собой *sui generis* модификацию нормативного регулирования взаимоотношений между субъектом экономической деятельности и внештатным субъектом, при которой действие соглашения ограничено очерченным обоими субъектами временным интервалом. Юридическая основа заключения и реализации данного типа асинхронных контрактов закреплена ТК РФ.

Существуют определенные требования к оформлению трудового договора с ограниченным сроком [3, с. 124]:

1. Указание срока действия, то есть необходимо четко указать период действия договора в тексте документа.
2. Обоснование заключения, в частности требуется обосновать причину заключения срочного договора.

3. Соблюдение условий, то есть такие договоры могут быть заключены только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Приведем примеры ситуаций, в которых может быть заключен срочный трудовой договор:

- замещение временно отсутствующего работника (например, в случае болезни или отпуска по беременности);
- выполнение временных или сезонных работ (например, работа на период до двух месяцев);
- работа за границей на определенный срок и другие аналогичные ситуации.

В действительности при правоприменении выбор между срочным и бессрочным трудовым договором зависит от ряда обстоятельств и потребностей как работодателя, так и работника. Основания, связанные с необходимостью заключения срочных договоров можно разделить на две основные категории [4, с. 36].

Первая категория. Рассматриваются ситуации, в которых заключение срочного трудового договора является прямым требованием законодательства. В таких случаях временный характер договора обусловлен характером работы. Примерами могут служить временная или сезонная работа, временное замещение основного сотрудника, выполнение работ за пределами страны, а также задачи, не относящиеся к обычной сфере деятельности компании, в частности монтажные или наладочные работы. Продолжительность таких договоров может колебаться от нескольких недель до года, в зависимости от характера выполняемой работы.

Вторая категория. Рассматриваются ситуации, в которых стороны трудовых отношений имеют право договориться о заключении срочного договора на основе их общего согласия. В таких случаях срочность договора не является обязательным условием. К данной совокупности случаев можно отнести заключение трудовых контрактов с наемным персоналом малых компаний, штат которых не превышает 35 работников; заключение трудовых контрактов с трудоспособными гражданами особых категорий (пенсионерами и обучающимися по очной форме обучения, трудоспособными инвалидами, авторами произведений и др.). Особо следует выделить в данной совокупности случаев заключение срочных трудовых договоров с руководящим составом компаний именно потому, что заинтересованность в срочности таких контрактов находится уже в области защиты прав собственника на средства производства.

Каждый из этих типов трудовых договоров имеет свои особенности и требования, установленные законодательством. При заключении такого договора необходимо учитывать все условия и соблюдать правила трудового законодательства. Это поможет избежать недоразумений и конфликтов в будущем. Нарушение законодательных требований в установлении срока трудового договора может привести к тому, что суд признает договор недействительным и рассмотрит его как заключенный на неопределенный срок. Таким образом, работодателю следует строго соблюдать установленные правила и условия при заключении трудовых договоров во избежание неприятных последствий.

В подтверждение этой практики проанализируем определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 ноября 2021 г. № 67-КГ21-13-К8. Дело по иску о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок и восстановлении на работе направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку изменение объема услуг, оказываемых работодателем третьему лицу в период действия заключенного между ними гражданско-правового договора, не может служить достаточным основанием для заключения срочного трудового договора с работником, трудовая функция которого

связана с обеспечением исполнения обязательств работодателя по гражданско-правовому договору [5].

Обзор определения. Гражданин потребовал признать временный трудовой договор заключенным на неопределенный срок. Как указал истец, работодатель неоднократно без оснований заключал с ним срочные договоры для выполнения одной и той же трудовой функции. Суды трех инстанций не поддерживали позицию истца. Они исходили из того, что он соглашался на такие условия. Работодатель нанимал его лишь для временного оказания услуг заказчику. Верховный Суд РФ отправил дело на пересмотр. Трудовой договор можно заключать на срок, в том числе для проведения работ, связанных с заведомо временным (до года) расширением объема оказываемых услуг. Под такие случаи не попадают ситуации, в которых организация-работодатель оказывает услуги по договорам третьим лицам. Истечение периода действия этих соглашений не оправдывает заключения срочного трудового договора с лицом, привлеченным для их исполнения. Объем заказываемых услуг сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой сотрудником. Довод о том, что истца нанимали не для обеспечения деятельности работодателя, а для оказания услуг заказчику, противоречит закону. Дача согласия на заключение срочных трудовых договоров также не учтена. Сотрудник находится в зависимости от работодателя, что может влиять на волеизъявление. Верховный Суд РФ напомнил и о том, что факт многократности заключения срочных трудовых договоров для выполнения одной и той же функции, а также их пролонгации может свидетельствовать о бессрочном характере трудовых отношений (пункты 13, 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2) [5]. На основании вышеизложенного следует обратить внимание на ясность и обоснованность признания с точки зрения закона срочного трудового контракта бессрочным.

Несмотря на многочисленные преимущества срочных договоров, представляется, что предпочтительнее заключать именно бессрочные договоры между работодателями и работниками [6, с. 706]. Однако возникают случаи, при которых необходимо нанять персонал на определенный период. Это может произойти по причине сезонной деловой активности или вследствие временного отсутствия сотрудника (например, если сотрудница уходит в отпуск по беременности и родам).

В таких случаях становится возможным заключение срочного трудового договора, в котором устанавливают срок для трудовых отношений. Выплата выходного пособия при этом не является обязательной [7, с. 109]. Согласно законодательству, максимальный срок действия срочного трудового договора ограничен пятью годами. Между тем минимальный срок не является фиксированным и может также включать в себя короткий период (например, день). Продолжительность срока зависит от характера работы и потребностей работодателя [8, с. 150]. Можно привести в качестве примера сезонные трудовые договоры, которые заключают для выполнения сезонной работы сроком на шесть месяцев и более. Эти договоры часто считают разновидностью срочного трудового договора и используют для выполнения определенных работ в течение ограниченного периода, что соответствует сезонной деловой активности [9, с. 211].

Истекий трудовой контракт может быть продлен на новый временной интервал только посредством взаимосогласованной координации участников и в рамках максимально допустимой продолжительности, зафиксированной в нормативных актах, регулирующих соответствующий вид трудовых отношений. При отсутствии такой взаимной координации отношения презюмируются установленными на неопределенный временной промежуток. Ключевой гарантией прав субъекта, осуществляющего трудовые взаимодействия с работодателем

при заключении (продлении истекших) трудовых соглашений временного характера, служит запрет на введение адаптационного периода при приеме на работу. Это связано с тем, что непрерывно флуктуирующее межличностное взаимодействие по своей сути представляет собой адаптационный период.

Существует правовой аспект, требующий особого рассмотрения в этой связи. Так, при заключении срочного трудового контракта с сотрудником следует учитывать следующее: по основному месту работы или по совместительству планирует трудиться человек. Сравнение практики правоприменения показывает, что разница между упомянутыми случаями заключается в том, какое именно время будущий сотрудник планирует занимать своей трудовой деятельностью у работодателя, заключившего срочный трудовой контракт для работы у него по совместительству. Если рассматривается вариант совместительства, то важно учитывать, что работник будет трудоустроен не только у данного работодателя, но и иметь основную занятость. Если сотрудник решит выполнять работу у этого работодателя в свободное от основной работы время, то при установлении режимов следует помнить о законодательных ограничениях в соотношении времени труда и отдыха, так как «количество часов работы в день по совместительству ограничено» [10, с. 98]. Следовательно, сотрудник вправе отработать не более четырех часов в день в таком режиме. Сотрудники часто работают в течение неполного рабочего дня и в свободное от основной работы время. Тем не менее общее рабочее время в течение дня не должно превышать часов, указанных в договоре.

Поскольку работник выступает наиболее уязвимым субъектом в трудовых отношениях, необходимо акцентировать внимание на том, что при установлении неквантифицируемых коллизионно-прекарных трудовых взаимоотношений физическому лицу, осуществляющему производственно-деятельностные функции, должны быть гарантированы такие же права и гарантированные рамки деятельности, что и при установлении трудового взаимодействия на неопределенное время. Это относится и к режиму рабочего времени, интервалам отдыха, вознаграждению за труд, обеспечению безопасных условий труда и другим аспектам урегулирования трудовых правоотношений.

Таким образом, неквантифицируемые коллизионно-прекарные трудовые взаимоотношения представляют собой особую форму регламентации трудовых правоотношений, применяемую в строго ограниченных ситуациях, в которых специфика работы или условия ее осуществления не позволяют установить трудовые правоотношения на множественный временной период. При этом законодательными актами предусмотрены специальные гарантии прав физических лиц, осуществляющих производственно-деятельностные функции и нанимаемых на условиях неквантифицируемых коллизионно-прекарных трудовых взаимоотношений, а равно определены требования к его содержанию и порядку установления.

Выводы

Трудовое соглашение выступает фундаментальным институтом права, регламентирующего правоотношения, связанные с трудом, определяющим взаимную связь между физическим лицом, осуществляющим трудовую деятельность, и работодателем. В России понятие и виды трудового соглашения регламентированы Кодексом, регулирующим трудовую сферу, который устанавливает обязательные требования к его содержанию и порядку заключения.

Более того, Кодекс, регламентирующий трудовую сферу, выделяет особые виды трудового соглашения, которые заключаются в зависимости от характера

работы и специфики осуществляемой трудовой деятельности. К ним относятся договоренности о дистанционной работе, о сезонной работе, о временной работе, о работе по совместительству, а также трудовые соглашения с физическими лицами, работающими вахтовым методом, с надомниками, с физическими лицами, направляемыми для работы в другую местность. Эти соглашения содержат дополнительные условия, обусловленные особенностями выполняемой работы.

В целях гарантирования защиты прав и интересов как работников, так и работодателей, а также соблюдения норм трудового законодательства предусмотрены разнообразные правила относительно заключения трудовых договоров в зависимости от характера выполняемой работы. Не стоит забывать о некоторых случаях, в которых трудовые договоры имеют дополнительные условия: например, сотрудничество с иностранными работниками, рабочие отношения с удаленными сотрудниками, работа на дому (стоит отличать от удаленной работы), трудовые договоры с несовершеннолетними. При согласии работника на заключение срочного договора открывается возможность для найма такого работника. Это важный момент, который следует учитывать при найме персонала. Работник обязан внимательно изучить содержание договора, чтобы не пропустить важные условия, особенно относящиеся к срокам трудовых отношений. Подобный подход способствует предотвращению возможных конфликтов или проблем, возникающих в процессе трудовой деятельности.

Таким образом, трудовое соглашение является ключевым институтом права, регламентирующего правоотношения, связанные с трудом, который определяет основные права и обязанности сторон данных правоотношений. Виды трудового соглашения разнообразны, зависят от срока действия, характера работы, условий труда и других факторов. Соблюдение требований законодательства при заключении трудового соглашения имеет важное значение для обеспечения законных интересов как физических лиц, осуществляющих трудовую деятельность, так и работодателей.

Список источников

1. *Ефимова К. Л.* Трудовой договор как инструмент регулирования трудовых отношений: понятие, виды, порядок заключения // *Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сб. ст. XXXIX Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. Г. Ю. Гуляев. Пенза: Наука и Просвещение, 2020. С. 123–126.*
2. *Кадигроб Е. С.* Трудовой договор: понятие, содержание и виды // *Вестник науки. 2023. Т. 2. № 6. С. 431–436.*
3. *Гордеев А. В.* Трудовой договор как новый вид «рабства» // *Молодая наука: актуальные вопросы экономики и управления, права, психологии и образования: сб. науч. ст. ежегодной Всерос. науч.-практ. конф. молодых ученых (с междунар. участием), Санкт-Петербург, 7–21 декабря 2022 г. / отв. ред. Е. В. Федосенко, Л. Ф. Уварова. СПб.: НИЦ АРТ, 2023. С. 121–126.*
4. *Петров А. Я.* Сроки трудового договора // *Кадровик. 2021. № 6. С. 33–41.*
5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 ноября 2021 г. № 67-КГ21-13-К8 // *Гарант.ру: информ.-правовой портал. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403098896/> (дата обращения: 20.04.2024).*
6. *Яворская С. А., Плеханов В. П.* Трудовой договор, его сущность, виды, значение // *Аллея науки. 2020. Т. 2. № 5. С. 703–708.*
7. *Васюков С. В.* Требования к содержанию трудового договора и последствия их несоблюдения // *Вопросы трудового права. 2021. № 2. С. 106–113. DOI: 10.33920/pol-2-2102-04*
8. *Ефимова К. Л., Гришин К. Е.* Трудовой договор как инструмент регулирования трудовых отношений: понятие, виды, порядок заключения // *Поколение будущего:*

- сб. избранных ст. Междунар. студенческой науч. конф. (Санкт-Петербург, 30 ноября 2020 г.) / отв. ред. Л. А. Павлов. СПб.: ГНИИ «Нацразвитие», 2020. С. 148–152.
9. Касьянчик Я. Н. Срочный трудовой договор: правомерность заключения, признание заключенным на неопределенный срок // Парадигма права на современном этапе развития общества: от теории к практике: сб. ст. IX студенческого юридического форума: в 4 т. Т. 2 (Москва, 10–12 ноября 2022 г.) / под общ. ред. А. В. Сладковой. М.: Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина, 2023. С. 209–212.
 10. Гасымов А. М. О. Трудовой договор о совместительстве как элемент (как разновидность) действующей системы трудовых договоров в условиях рыночных трудовых отношений // Трудовое право и право социального обеспечения в условиях больших вызовов (Седьмые Гусовские чтения): материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 3–4 июня 2022 г.) / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Дзгоевой. М.: РГ-Пресс, 2022. С. 97–106.

References

1. Efimova K.L. Employment contract as a tool for regulating labor relations: Concept, types, order of conclusion. In: Gulyaev G.Yu., ed. Fundamental and applied scientific research: Current issues, achievements and innovations. Proc. 34th Int. sci.-pract. conf. Penza: Nauka i Prosveshchenie; 2020:123-126. (In Russ.).
2. Kadigrob E.S. Employment contract: Concept, content and types. *Vestnik nauki*. 2023;2(6):431-436. (In Russ.).
3. Gordeev A.V. Employment contract as a new type of “slavery”. In: Fedoseenko E.V., Uvarova L.F., eds. Young science: Current issues of economics and management, law, psychology and education. Proc. Annu. All-Russ. sci.-pract. conf. with int. particip. (St. Petersburg, December 7-21, 2022). St. Petersburg: SRC ART; 2023:121-126. (In Russ.).
4. Petrov A.Ya. Terms of the employment contract. *Kadrovik = HR Manager*. 2021;(6):33-41. (In Russ.).
5. Determination of the Judicial Collegium for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated November 8, 2021 No. 67-KG21-13-K8. Garant.ru. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403098896/> (accessed on 20.04.2024). (In Russ.).
6. Yavorskaya S.A., Plekhanov V.P. An employment contract, its essence, types, value. *Alleya nauki*. 2020;2(5):703-708. (In Russ.).
7. Vasyukov S.V. Requirements for the content of an employment contract and the consequences of their non-compliance. *Voprosy trudovogo prava = Labor Law Issues*. 2021;(2): 106-113. (In Russ.). DOI: 10.33920/pol-2-2102-04
8. Efimova K.L., Grishin K.E. Employment contract as a tool for regulating labor relations: Concept, types, procedure for conclusion. In: Pavlov L.A., ed. Generation of the future. Proc. Int. student sci. conf. (St. Petersburg, November 30, 2020). St. Petersburg: Humanitarian National Research Institute “Natsrazvitie”; 2020:148-152. (In Russ.).
9. Kas'yanchik Ya.N. Fixed-term employment contract: Legality of conclusion, recognition as concluded for an indefinite period. In: Sladkova A.V., ed. Paradigm of law at the present stage of development of society: From theory to practice. Proc. 9th Student legal forum (Moscow, November 10-12, 2022). In 4 vols. Vol. 2. Moscow: Kutafin Moscow State Law University; 2023:209-212. (In Russ.).
10. Gasyimov A.M.O. Employment contract on part-time work as an element (as a variety) of the current system of employment contracts in conditions of market labor relations. In: Lyutov N.L., Dzgoeva F.O., eds. Labor law and social security law in conditions of great challenges (Seventh Gusov readings). Proc. Int. sci.-pract. conf. (Moscow, June 3-4, 2022). Moscow: RG-Press; 2022:97-106. (In Russ.).

Информация об авторах

М. В. Попов — практикующий юрист, независимый исследователь (Санкт-Петербург);

А. Б. Черных — кандидат социологических наук, доцент кафедры конституционного и международного права; 190020, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44а.

Information about the authors

M. V. Popov — practicing lawyer, independent researcher (St. Petersburg);

A. B. Chernykh — PhD in Sociology, Associate Professor at the Department of Constitutional and International Law; 44A Lermontovskiy Ave., St. Petersburg 190020, Russia.

Конфликт интересов: авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest related to the publication of this article.

Статья поступила в редакцию 24.04.2024; одобрена после рецензирования 31.05.2024; принята к публикации 26.06.2024.

The article was submitted 24.04.2024; approved after reviewing 31.05.2024; accepted for publication 26.06.2024.