

# ЗАЩИТА ПРАВ ГРАЖДАН ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА<sup>1</sup>

## КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### СТАТЬЯ 37

*«1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».*

### Постановление от 19 мая 2020 года № 25-П/2020

Пункт 3, абз. 6:

[...] законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно-значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции Российской Федерации (статья 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя.

Пункт 4, абз. 3:

[...] заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абзацем восьмым части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, будет правомерным лишь при условии, что работа, для выполнения которой заключается соответствующий трудовой

---

<sup>1</sup> Настоящее информационно-тематическое собрание правовых позиций подготовлено Секретариатом Конституционного Суда Российской Федерации и не является исчерпывающим. Решения КС РФ, в которых содержатся правовые позиции, даны в хронологическом порядке.

договор, объективно носит конечный, и в этом смысле – срочный, характер, что, в свою очередь, исключает возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после завершения указанной работы.

Пункт 8, абз. 2, 3:

Учитывая, что срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг в той или иной сфере деятельности (в том числе в области охранной деятельности), устанавливаемый при их заключении по соглашению между работодателем, оказывающим данные услуги, и заказчиками соответствующих услуг, сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть применен в качестве правового основания для заключения с этими работниками срочных трудовых договоров.

Сказанное тем более актуально в ситуации, когда со ссылкой на оспариваемое законоположение между теми же сторонами на протяжении длительного времени многократно заключаются срочные трудовые договоры на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности).

#### **[Постановление от 15 июля 2022 года № 32-П/2022](#)**

Пункт 4.2, абз. 3:

[...] заключение с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в образовательной организации высшего образования преимущественно краткосрочных трудовых договоров не может быть оправдано ни спецификой педагогической работы, ни особым правовым положением осуществляющих ее работников, избираемых по конкурсу, поскольку это, по сути, обесмысливает законодательное

ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров и приводит к нарушению вытекающего из статьи 17 (часть 3) Конституции Российской Федерации требования о соблюдении баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя. При этом предполагается, что работодатель не должен злоупотреблять положением более сильной стороны в трудовом правоотношении, в каждом случае должен действовать разумно и добросовестно, руководствуясь объективными потребностями организации образовательного процесса, и не допускать произвольного, в том числе в ущерб конституционно значимым интересам работника, установления срока действия трудового договора.

Пункт 5, абз. 2–4:

[...] поскольку действующее правовое регулирование, не определяя периодичности проведения конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и тем самым продолжительность срока избрания по конкурсу на замещение подобных должностей, не устанавливает и связь между этим сроком и сроком, на который с лицом, успешно прошедшим конкурс, может быть заключен и в последующем продлен трудовой договор, постольку определение работодателем [...] срока действия конкретного трудового договора, заключаемого по итогам такого рода конкурса, а равно и срока, на который продлевается действие уже заключенного с педагогическим работником трудового договора при избрании его по конкурсу на замещение ранее замещаемой им должности, может осуществляться [...] произвольно, без учета объективных потребностей организации образовательного процесса, объема и содержания планируемой учебной нагрузки работника, результатов его предшествующей педагогической деятельности и сопряженных с ней перспектив осуществления им научно-исследовательской деятельности, его конституционно значимого интереса в стабильной занятости и пр.

Таким образом, хотя избрание по конкурсу является подтверждением со стороны коллегиального органа управления соответствия профессиональных, деловых, творческих и нравственных качеств претендента тем требованиям, которые предъявляются к лицу, замещающему данную педагогическую должность, а значит, результаты конкурса должны сохранять свое значение на протяжении определенного (причем относительно продолжительного) периода, фактически руководитель образовательной организации высшего образования (иное должностное лицо), единолично определяя срок трудового договора, оказывается никоим образом не связанным решением коллегиального органа, который непосредственно проводит конкурс, об избрании на должность конкретного претендента.

[...] Тем самым значение соответствующей конкурсной процедуры, основанной на демократических началах, обесценивается, а опосредующая ее практика вступает в противоречие с самим предназначением конкурса и приводит к дисбалансу полномочий коллегиальных и единоличных органов управления образовательных организаций высшего образования.

#### [Определение от 13 мая 2025 года № 1224-О/2025](#)

Пункт 4, абз. 3:

[...] ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг в той или иной сфере (включая охранную деятельность), устанавливаемый при их заключении по соглашению между организацией, оказывающей данные услуги, и заказчиками соответствующих услуг, сам по себе не предопределяет временного характера деятельности такой организации и не может свидетельствовать о том, что она создана на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы. Это означает, что если истечение срока действия отдельного договора возмездного оказания услуг не предполагает прекращения организацией-исполнителем услуг своей уставной деятельности, то абзац

седьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть применен в качестве правового основания для заключения с работниками данной организации срочных трудовых договоров.