



Именем
Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А.Сысоева

город Санкт-Петербург

19 мая 2020 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей К.В.Арановского, А.И.Бойцова, Н.С.Бондаря, Г.А.Гаджиева, Ю.М.Данилова, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, Ю.Д.Рудкина, В.Г.Ярославцева,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47¹, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина И.А.Сысоева. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся

неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемое заявителем законоположение.

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.П.Маврина, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. В соответствии с абзацем восьмым части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор заключается с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

1.1. Заявитель по настоящему делу гражданин И.А.Сысоев в 2008 году был принят на работу в качестве охранника (вахтовый метод работы) в ООО ЧОП «Вымпел-Томск» (в дальнейшем переименовано в ООО ЧОП «РН-Охрана-Томск») по срочному трудовому договору, заключенному на один год, для выполнения работ по всей территории деятельности работодателя, на которой находятся объекты, подлежащие охране в соответствии с заключенными работодателем гражданско-правовыми договорами об оказании охранных услуг. В последующем с заявителем ежегодно заключались трудовые договоры на каждый календарный год сроком действия с 1 января по 31 декабря. Последний трудовой договор между И.А.Сысоевым и ООО ЧОП «РН-Охрана-Томск», согласно которому заявитель был принят на работу старшим охранником (вахтовый метод работы), был заключен на срок с 1 января по 31 декабря 2018 года и расторгнут по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора).

Решением Колпашевского городского суда Томской области от 21 февраля 2019 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Томского областного суда от 26 апреля 2019 года, отказано в удовлетворении исковых требований И.А.Сысоева

к ООО ЧОП «РН-Охрана-Томск» о восстановлении на работе, признании трудового договора заключенным на неопределенный срок и оформления трудовых отношений посредством срочного трудового договора вынужденным, оплате вынужденных прогулов в размере среднего заработка, взыскании заработной платы за отработанные обеденные часы и за отработанное сверх установленной нормы рабочее время, взыскании стоимости форменного обмундирования, а также компенсации морального вреда. При этом суды признали обоснованными доводы ООО ЧОП «РН-Охрана-Томск» о том, что ежегодное заключение с заявителем, равно как и со всеми остальными работниками данной организации, замещающими должности охранников, срочных трудовых договоров было обусловлено срочным характером гражданско-правовых договоров об оказании охранных услуг, заключенных ООО ЧОП «РН-Охрана-Томск» с заказчиком такого рода услуг – АО «Томскнефть» Восточной Нефтяной Компании. По мнению судов, поскольку прекращение договоров об оказании охранных услуг и незаключение их на новый срок исключало бы для работодателя возможность обеспечить работников, замещающих должности охранников, другой работой по определенной трудовым договором трудовой функции, трудовые отношения с такими работниками, в том числе и с И.А.Сысоевым, не могли быть установлены на неопределенный срок; факт же многократного заключения срочных трудовых договоров с заявителем отнюдь не свидетельствует о бессрочном характере имевших место трудовых отношений, поскольку выполняемая им работа была заведомо ограничена определенным сроком, который, в свою очередь, был обусловлен сроком действия гражданско-правового договора об оказании охранных услуг, заключенного работодателем с заказчиком такого рода услуг.

В передаче кассационных жалоб И.А.Сысоева на указанные судебные решения для рассмотрения в судебном заседании судов кассационной инстанции отказано (определение судьи Томского

областного суда от 9 сентября 2019 года и определение судьи Верховного Суда Российской Федерации от 23 октября 2019 года).

Как полагает И.А.Сысоев, примененный судами в его деле абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует Конституции Российской Федерации, ее статьям 1, 2, 15, 17 (часть 1), 18, 19 (часть 1), 37 (части 1 и 4), 45, 46, 47 и 55, поскольку в силу неопределенности, допускающей его произвольное применение, позволяет работодателю многократно заключать с работниками срочные трудовые договоры на выполнение одной и той же работы в целях обеспечения исполнения своих обязательств по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, со ссылкой исключительно на срочный характер таких гражданско-правовых договоров и, как следствие, увольнять работников в связи с истечением срока трудового договора, хотя характер выполняемой ими работы в действительности не препятствует установлению трудовых отношений на неопределенный срок.

1.2. В силу статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» Конституционный Суд Российской Федерации, проверяя по жалобам граждан конституционность закона или отдельных его положений, примененных в конкретном деле, рассмотрение которого завершено в суде, и затрагивающих конституционные права и свободы, на нарушение которых ссылается заявитель, принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, и лишь в отношении той части акта, конституционность которой подвергается сомнению, оценивая как буквальный смысл рассматриваемых законоположений, так и смысл, придаваемый им официальным и иным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из их места в системе правовых норм, не будучи связанным при принятии решения основаниями и доводами, изложенными в жалобе.

Поскольку конституционность абзаца восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации оспаривается И.А.Сысоевым в связи с многократным заключением с ним на протяжении длительного времени срочных трудовых договоров на выполнение одной и той же работы, а также в связи с последующим его увольнением по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора), надлежащая конституционно-правовая оценка оспариваемого заявителем законоположения может быть дана исключительно в его нормативной связи с иными правовыми нормами, регулирующими отношения, связанные с заключением и прекращением срочных трудовых договоров.

Исходя из этого предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу является абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой он в системе действующего правового регулирования служит основанием для заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, со ссылкой исключительно на срочный характер данных гражданско-правовых договоров, а также для решения вопроса о правомерности увольнения работника в связи с истечением обусловленного указанными обстоятельствами срока трудового договора.

2. Согласно Конституции Российской Федерации в Российской Федерации как демократическом правовом и социальном государстве человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защита – обязанностью государства, которое осуществляет политику, направленную в том числе на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (статья

1, часть 1; статья 2, статья 7, часть 1). Права и свободы человека и гражданина, которые признаются и гарантируются согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации и осуществление которых не должно нарушать права и свободы других лиц, являются непосредственно действующими, определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (статья 17, части 1 и 3; статья 18).

В числе таких прав и свобод человека и гражданина Конституция Российской Федерации закрепляет свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы (статья 37, части 1 и 3).

Между тем из названных конституционных положений, как ранее неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, не вытекает субъективное право человека занимать определенную должность, выполнять конкретную работу в соответствии с избранными им родом деятельности и профессией и, соответственно, обязанность кого бы то ни было такую работу или должность ему предоставить, – свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина, поступающего на работу, и работодателя, использующего его труд, решается вопрос о работе по определенной должности, профессии, специальности и других условиях, на которых будет осуществляться трудовая деятельность, в том числе о сроке действия заключаемого указанными лицами трудового договора (постановления от 27 декабря 1999 года № 19-П, от 15 марта 2005 года № 3-П и от 16 октября 2018 года № 37-П; определения от 15 мая 2007

года № 378-О-П, от 13 октября 2009 года № 1091-О-О, от 4 октября 2012 года № 1848-О, от 25 июня 2019 года № 1722-О и др.).

В то же время в силу различий в экономическом положении работодателя и гражданина, поступающего на работу, реальные возможности каждого из них – как при выборе контрагента на рынке труда, так и при определении условий трудового договора – существенно различаются. Отсутствие у гражданина работы, нуждаемость его в средствах к существованию, общее состояние рынка труда, включая соотношение предложения и спроса на специалистов конкретной профессии или специальности, зачастую вынуждают гражданина соглашаться при приеме на работу на заведомо невыгодные для него условия, предлагаемые работодателем, в том числе ограничивающие длительность трудовых отношений определенным (как правило, весьма непродолжительным) сроком. Сказанное предполагает установление в законодательстве таких правовых мер, которые – исходя из необходимости обеспечения баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также справедливого согласования их законных интересов – были бы направлены на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем условий трудового договора, в том числе связанных со сроком его действия.

3. В соответствии с Конституцией Российской Федерации (статья 72, пункт «к» части 1) трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. При этом Трудовой кодекс Российской Федерации, предусматривая в качестве целей и задач трудового законодательства установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, а также создание благоприятных условий труда и необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (части первая и вторая статьи 1), относит определение порядка

заключения, изменения и расторжения трудовых договоров к ведению федеральных органов государственной власти (абзац пятый части первой статьи 6).

Соответствующие правовые нормы содержатся в разделе III Трудового кодекса Российской Федерации, который, исходя из конституционного принципа свободы труда (статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации), предоставляет как работнику, так и работодателю право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных названным Кодексом и иными федеральными законами (абзац второй части первой статьи 21, абзац второй части первой статьи 22), а также определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя (часть первая статьи 56).

Кроме того, Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок – не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен данным Кодексом и иными федеральными законами (часть первая статьи 58). При этом, закрепляя требования к содержанию трудового договора, в том числе определяя перечень обязательных для включения в него условий, Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает, что в случае

заключения трудового договора на определенный срок в таком договоре, помимо даты начала работы, должен быть указан срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с названным Кодексом или иным федеральным законом (часть вторая статьи 57).

Вместе с тем, предусматривая возможность заключения срочных трудовых договоров, Трудовой кодекс Российской Федерации существенно ограничил их применение. Согласно его статье 58 такие договоры заключаются только в тех случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок (соответствующие случаи предусмотрены частью первой его статьи 59); кроме того, срочные трудовые договоры могут заключаться и в некоторых других случаях, которые прямо предусмотрены данным Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая); если же трудовой договор заключен на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, то он считается заключенным на неопределенный срок (часть пятая); при этом запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (часть шестая).

При установлении приведенного правового регулирования федеральный законодатель исходил из того, что одним из необходимых условий обеспечения достойной жизни и свободного развития человека (статья 7, часть 1, Конституции Российской Федерации) является стабильная занятость. В случае выбора гражданином такой формы реализации права на свободное распоряжение своими способностями к труду, как заключение трудового договора, стабильная занятость предполагает длительные трудовые отношения, т.е. возможность работать на постоянной основе, что при заключении работником срочного трудового договора не гарантируется.

В силу этого 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.

Такой подход согласуется и с позицией Международной организации труда, которая, в частности, в Конвенции от 22 июня 1982 года № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Российской Федерацией не ратифицирована) указала на необходимость закрепления мер, направленных на предотвращение использования договоров о найме на определенный срок (срочных трудовых договоров) в целях уклонения от предоставления работникам защиты, предусмотренной данной Конвенцией (пункт 3 статьи 2), а в принятой в ее развитие одноименной Рекомендации № 166 предложила ограничивать применение таких договоров именно теми случаями, в которых невозможность установления трудовых отношений на неопределенный срок обусловлена характером предстоящей работы, условиями ее выполнения или интересами самого работника (подпункт 2 «а» пункта 3).

4. Перечень конкретных случаев, в которых трудовой договор заключается на определенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения, предусмотрен частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Одним из таких случаев является заключение трудового договора для выполнения заведомо определенной

работы, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой).

Данное законоположение – как по своему буквальному смыслу, так и во взаимосвязи с частью второй статьи 58 названного Кодекса – предполагает, что заключение срочного трудового договора в указанном случае обусловлено объективной невозможностью установления трудовых отношений на неопределенный срок в силу заведомо ограниченного периода выполнения работы, являющейся предметом данного трудового договора. При этом конкретная дата завершения этой работы – в силу ее характера или условий выполнения – на момент заключения трудового договора не может быть точно определена.

Таким образом, 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 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.

Соответственно, и трудовой договор, заключенный на время выполнения такой заведомо определенной работы, прекращается по ее завершении (часть вторая статьи 79 названного Кодекса). Однако в качестве формального основания прекращения трудового договора в данном случае выступает факт истечения срока его действия (пункт 2 части первой статьи 77 того же Кодекса), что – учитывая осведомленность работника на момент заключения трудового договора о его срочном характере и о прекращении трудовых отношений после завершения выполнения соответствующей работы, а также согласие работника с данными условиями – не может рассматриваться как противоречащее принципу стабильности трудового договора (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 15

июля 2010 года № 1002-О-О, от 11 мая 2012 года № 695-О и № 700-О, от 20 апреля 2017 года № 744-О и др.).

Такое правовое регулирование основано на учете специфики работы, подлежащей выполнению в рамках конкретного трудового договора и предопределяющей его условия (в том числе в части срока его действия), а потому само по себе не может расцениваться как не согласующееся с конституционными предписаниями.

5. Конституция Российской Федерации, провозглашая свободу труда и предоставляя каждому право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1), одновременно гарантирует свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в качестве основ конституционного строя Российской Федерации (статья 8) и закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1), а также право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (статья 35, часть 2).

Поскольку осуществление предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, как правило, предполагает использование наемного труда, субъект такого рода деятельности (юридическое либо физическое лицо), выступающий в качестве работодателя, в силу приведенных конституционных положений наделяется полномочиями, позволяющими ему в целях осуществления экономической деятельности и управления имуществом самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, но вместе с тем и несет обязанности по обеспечению закрепленных трудовым законодательством прав работников и гарантий их реализации. При этом, действуя в качестве самостоятельного хозяйствующего субъекта и участника

гражданского оборота, к сфере ответственности которого относится заключение гражданско-правовых договоров и их пролонгация, выбор контрагентов и их замена и т.п., работодатель самостоятельно несет и все риски, сопутствующие осуществляемому им виду экономической деятельности. Так, вступая в договорные отношения с иными участниками гражданского оборота, именно он несет риски, связанные с исполнением им самим и его контрагентами своих договорных обязательств, сокращением общего объема заказов, расторжением соответствующих договоров и т.п. Работник же, выполняя за гарантированное законом вознаграждение (заработную плату) лишь определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, не является субъектом осуществляемой работодателем экономической деятельности, а потому не может и не должен нести каких бы то ни было сопутствующих ей рисков и не обязан разделять с работодателем бремя такого рода рисков. В противном случае искажалось бы само существо трудовых отношений и нарушался бы баланс конституционных прав и свобод работника и работодателя.

6. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (абзац третий части первой статьи 21); данному праву работника корреспондирует обязанность работодателя предоставлять работнику работу, предусмотренную трудовым договором (абзац третий части второй статьи 22, часть первая статьи 56).

Если в качестве работодателя выступает организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим лицам, то предметом трудовых договоров, заключаемых с работниками, привлекаемыми для исполнения обязательств работодателя перед заказчиками услуг, является выполнение работы по обусловленной характером соответствующих услуг трудовой функции. При этом надлежащее исполнение таким работодателем обязанности по

предоставлению своим работникам работы, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами, предполагает в числе прочего своевременное заключение им с иными участниками гражданского оборота договоров возмездного оказания услуг.

Между тем истечение срока действия отдельного договора возмездного оказания услуг, как правило, не свидетельствует ни о прекращении работодателем – исполнителем услуг своей уставной деятельности в целом, ни о завершении работы его работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по такому гражданско-правовому договору, а потому и не освобождает работодателя от обязанности предоставить работникам работу в соответствии с трудовой функцией, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами. В случае же невозможности предоставления указанным работникам такой работы и, как следствие, возникновения у них вынужденной приостановки работы работодатель обязан оплатить им время простоя в соответствии с законодательством (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом в данной ситуации изменение условий заключенных с работниками трудовых договоров, а равно и увольнение работников возможны только по основаниям и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

Таким образом, ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих услуг, при продолжении осуществления им уставной деятельности сам по себе не предопределяет срочного характера работы, подлежащей выполнению работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по таким гражданско-правовым договорам, не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок, а значит, и не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с работниками, трудовая функция которых связана с исполнением

соответствующих договорных обязательств, и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Иное обесмысливало бы законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров, приводило бы к недопустимому игнорированию лежащего в основе трудовых правоотношений конституционно значимого интереса работника в стабильной занятости и при отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих продолжению осуществления им работы по обусловленной заключенным с ним трудовым договором трудовой функции, влекло бы за собой необоснованное прекращение трудовых отношений и увольнение работника в упрощенном порядке без предоставления ему гарантий и компенсаций, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы, а значит – и выходящее за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемление конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии (статья 37, часть 1; статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации).

Кроме того, увязывание срока заключенного с работником трудового договора со сроком действия заключенного работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора возмездного оказания услуг фактически приводило бы к тому, что занятость работника ставилась бы в зависимость исключительно от результата согласованного волеизъявления работодателя и заказчика соответствующих услуг в отношении самого факта заключения между ними договора возмездного оказания услуг, срока его действия и пролонгации на новый срок. Тем самым работник был бы вынужден разделить с работодателем риски, сопутствующие осуществляемой работодателем экономической деятельности в сфере соответствующих услуг (в том числе связанные с колебанием спроса на эти услуги), что приводило бы к искажению существа трудовых отношений и нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя.

7. Одним из видов экономической деятельности, которая предполагает оказание физическим и юридическим лицам на возмездной договорной основе охранных услуг (в частности, услуг, связанных с защитой жизни и здоровья граждан, охраной объектов и (или) имущества и т.д.), является частная охранная деятельность, правовые основы осуществления которой закреплены в Законе Российской Федерации от 11 марта 1992 года № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации». В соответствии с данным Законом Российской Федерации частная охранная деятельность может осуществляться как организациями, так и индивидуальными предпринимателями, имеющими специальное разрешение (лицензию) на осуществление такой деятельности (часть первая статьи 1), при этом частная охранная организация, которая может быть создана только в форме общества с ограниченной ответственностью, представляет собой организацию, специально учрежденную для оказания охранных услуг, и не может осуществлять иную деятельность, кроме охранной (пункт 1 статьи 1¹, часть первая статьи 11, часть первая статьи 15¹). Оказание частной охранной организацией охранных услуг своим клиентам обеспечивается путем привлечения к осуществлению соответствующей деятельности частных охранников, в качестве которых могут выступать граждане Российской Федерации, достигшие восемнадцати лет, прошедшие профессиональное обучение для работы в качестве частного охранника, сдавшие квалификационный экзамен, получившие в установленном порядке удостоверение частного охранника и работающие по трудовому договору с охранной организацией на должности, связанной непосредственно с оказанием охранных услуг, а их трудовая деятельность регулируется трудовым законодательством и названным Законом Российской Федерации (пункты 2 и 3 статьи 1¹, часть первая статьи 11¹).

Таким образом, приведенные законодательные предписания, подлежащие применению в системной связи с нормами трудового законодательства, предполагают, что частная охранная организация и

нанимаемые ею по трудовым договорам для обеспечения оказания охранных услуг своим клиентам частные охранники являются субъектами трудовых отношений, возникновение и прекращение которых – притом что в Законе Российской Федерации «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» отсутствуют нормы, предусматривающие обусловленные спецификой охранной деятельности особенности заключения и расторжения трудовых договоров между частной охранной организацией и частными охранниками, – осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Исходя из этого заключение частной охранной организацией срочных трудовых договоров с нанимаемыми ею для обеспечения оказания охранных услуг своим клиентам частными охранниками возможно только по основаниям, прямо предусмотренным названным Кодексом. При этом ограниченный срок действия гражданско-правовых договоров оказания охранных услуг, заключенных частной охранной организацией со своими клиентами, сам по себе не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров с обеспечивающими деятельность данной охранной организации частными охранниками. При возникновении же спора выявление наличия в каждом конкретном случае обстоятельств, которые исключают возможность установления трудовых отношений между указанными субъектами на неопределенный срок и тем самым в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации служат основанием для заключения ими срочного трудового договора, осуществляется судом.

8. Согласно неоднократно выраженной правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации (постановления от 28 марта 2000 года № 5-П, от 23 января 2007 года № 1-П, от 8 ноября 2012 года № 25-П, от 8 ноября 2016 года № 22-П, от 8 декабря 2017 года № 39-П, от 21 января 2019 года № 6-П и от 28 ноября 2019 года № 37-П) в судебной практике должно обеспечиваться конституционное истолкование

подлежащих применению нормативных положений. Это предполагает, что в процессе реализации дискреционных полномочий, касающихся выбора и толкования норм, подлежащих применению в конкретном деле, суд должен следовать такому варианту их толкования, при котором не допускается ущемления гарантированных статьями 2 и 18 Конституции Российской Федерации основных прав и свобод человека и гражданина, являющихся высшей ценностью и подлежащих обеспечению правосудием.

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).

Вместе с тем факт многократности заключения срочных трудовых договоров для выполнения работы по одной и той же должности (профессии, специальности), как правило, свидетельствует об отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений на неопределенный срок. В силу этого на допустимость признания трудового договора заключенным на неопределенный срок при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности

заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции указал и Пленум Верховного Суда Российской Федерации в постановлении от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (абзац четвертый пункта 14).

С учетом изложенного истолкование абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации как допускающего заключение с работником срочного трудового договора (в том числе многократное заключение такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, – притом что срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров – и, как следствие, предполагающего увольнение работника в связи с истечением срока трудового договора не только расходилось бы с действительным смыслом данного законоположения, но и приводило бы к выходящему за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемлению конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, а также к нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя (статья 17, часть 3; статья 37, часть 1; статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации).

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47¹, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

п о с т а н о в и л :

1. Признать абзац восьмой части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащим Конституции Российской Федерации в той мере, в какой он по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров.

2. Конституционно-правовой смысл абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, выявленный в настоящем Постановлении, является общеобязательным и исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике.

3. Правоприменительные решения по делу гражданина Сысоева Игоря Анатольевича, основанные на абзаце восьмом части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в истолковании, расходящемся с его конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой

информации» (www.pravo.gov.ru). Постановление должно быть опубликовано также в «Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации».

№ 25-П



Конституционный Суд
Российской Федерации