



Именем
Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности абзаца восьмого части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.А.Сельковой

город Санкт-Петербург

19 декабря 2023 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей А.Ю.Бушева, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, М.Б.Лобова, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, В.А.Сивицкого,

руководствуясь статьей 125 (пункт «а» части 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 второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки Е.А.Сельковой. 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 второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

1.1. Конституционность приведенного законоположения оспаривает гражданка Е.А.Селькова, которая с 1 июня 2021 года работала по срочному трудовому договору в Федеральном государственном бюджетном учреждении культуры «Государственный центральный музей современной истории России» (далее – Государственный центральный музей современной истории России) в должности начальника службы развития и 31 августа 2021 года была уволена по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока трудового договора). Полагая, что увольнение было незаконным, а срочный трудовой договор был заключен при отсутствии к тому оснований, заявительница обратилась в суд с иском к работодателю о признании положения трудового договора об установлении даты окончания работы (31 августа 2021 года) не соответствующим закону, признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и судебных расходов.

Решением Черемушкинского районного суда города Москвы от 9 февраля 2022 года исковые требования Е.А.Сельковой оставлены без удовлетворения. Суд исходил из того, что заявительница добровольно

подписала трудовой договор, содержащий условие о сроке его действия, а отсутствие в трудовом договоре указания на основание его заключения на определенный срок само по себе не может служить поводом для признания увольнения незаконным и восстановления работника на работе. Кроме того, суд принял во внимание, что в соответствии с перечнем должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность музеев», для определения размеров должностных окладов руководителей федеральных учреждений, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации (приложение № 2 к приказу Минкультуры России от 21 октября 2020 года № 1256), должность, которую замещала Е.А.Селькова, относится к должностям категории «руководители». При этом, проанализировав обязанности, предусмотренные должностной инструкцией начальника службы развития Государственного центрального музея современной истории России, суд пришел к выводу, что замещающее данную должность лицо является руководителем по смыслу статьи 273 Трудового кодекса Российской Федерации, а абзац восьмой части второй его статьи 59 позволяет заключать по соглашению сторон срочный трудовой договор с руководителями организаций.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 мая 2022 года решение суда первой инстанции было отменено и вынесено новое решение о восстановлении заявительницы на работе в прежней должности, взыскании в ее пользу среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и расходов на оплату услуг представителя. Суд апелляционной инстанции, в частности, указал, что Е.А.Селькова, замещающая должность руководителя структурного подразделения, не являлась руководителем организации, с которым – в силу оспариваемого заявительницей законоположения – допускается заключение срочного трудового договора; не меняет данного вывода и отнесение упомянутым приказом Минкультуры России замещаемой Е.А.Сельковой должности к

категории «руководители», а согласие работника на подписание трудового договора с условием о его срочном характере не свидетельствует о законности данного условия и не освобождает работодателя от обязанности соблюдать трудовое законодательство.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16 августа 2022 года указанное апелляционное определение было отменено, а решение Черемушкинского районного суда города Москвы от 9 февраля 2022 года, напротив, оставлено в силе. Суд кассационной инстанции не согласился с выводами суда апелляционной инстанции, мотивированными в том числе ссылкой на пункт 2 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 года № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации», согласно которому действие норм главы 43 Трудового кодекса Российской Федерации не распространяется, в частности, на работников, осуществляющих руководство отдельными структурными подразделениями организации, в том числе филиалами, представительствами или иными обособленными структурными подразделениями, без возложения на них функций единоличного исполнительного органа организации (абзац третий). По мнению суда кассационной инстанции, данные правовые положения сформулированы лишь применительно к главе 43 Трудового кодекса Российской Федерации, но не к его статье 59, которая в соответствующей части распространяется и на руководителей структурных подразделений организаций.

В передаче кассационной жалобы Е.А.Сельковой для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 3 ноября 2022 года, оснований для несогласия с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда

Российской Федерации, о чем заявительница была уведомлена письмом от 11 января 2023 года.

Е.А.Селькова полагает, что примененный судами в ее деле абзац восьмой части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует статьям 19 (часть 1) и 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации в той мере, в какой он – в системе действующего правового регулирования по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, – допускает различное толкование термина «руководители», позволяя необоснованно относить к данной категории работников руководителей структурных подразделений организаций.

1.2. При определении предмета рассмотрения по настоящему делу Конституционный Суд Российской Федерации исходит из того, что конституционность абзаца восьмой части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации оспаривается Е.А.Сельковой не только в связи с заключением с ней срочного трудового договора, но и в связи с последующим ее увольнением по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 данного Кодекса.

Таким образом, с учетом требований статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» абзац восьмой части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации является предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу постольку, поскольку на его основании решается вопрос о возможности заключения срочного трудового договора с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения организации, а также о правомерности увольнения такого работника в связи с истечением срока данного договора.

2. Согласно Конституции Российской Федерации в России как демократическом правовом 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 (статьи 1 и 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), гарантируя при этом равенство прав и свобод (статья 19, части 1 и 2). Кроме того, в соответствии с Конституцией Российской Федерации в России охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда (статья 7, часть 2; статья 75¹); Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статья 75, часть 5).

Из приведенных конституционных предписаний вытекает обязанность законодателя осуществлять такое правовое регулирование отношений по поводу применения наемного труда, опосредуемых трудовым договором, которое – с учетом положения работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении – обеспечивало бы преимущественную защиту его законных интересов и, прежде всего, его конституционно значимого интереса в стабильной занятости, не только являющейся одним из необходимых условий обеспечения достойной жизни и свободного развития человека (статья 7, часть 1, Конституции Российской Федерации), но и предполагающей длительные трудовые отношения, т.е. возможность работать на постоянной основе. Поскольку при заключении срочного

трудового договора такая возможность у работника, как правило, отсутствует, трудовое законодательство должно обеспечивать работнику защиту от произвольного, т.е. без достаточных к тому оснований, заключения трудового договора на определенный срок, в частности путем ограничения случаев, в которых допускается заключение именно данного вида договора. При этом, устанавливая такого рода ограничение, законодатель должен не только соблюдать вытекающие из Конституции Российской Федерации принципы справедливости и соразмерности, но и – в соответствии с отраслевым принципом единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений – учитывать специфику выполняемой различными категориями работников трудовой деятельности и условий их труда (в том числе обусловленную замещением работниками определенных должностей), которая, в свою очередь, может предопределять и особые правила, допускающие в порядке исключения возможность заключения с отдельными категориями работников срочных трудовых договоров.

В то же время, как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, вводимые федеральным законодателем различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по характеру и условиям осуществляемой деятельности категориям, во всяком случае должны быть объективно оправданными, обоснованными и соответствовать конституционно значимым целям. Более того, законоположения, допускающие возможность заключения с отдельными категориями работников срочных трудовых договоров, должны отвечать общеправовому критерию формальной определенности, ясности и недвусмысленности, без чего невозможно их единообразное понимание и применение всеми правоприменителями, поскольку неопределенность правовой нормы ведет к ее неоднозначному пониманию и, следовательно, к возможности ее произвольного применения, а значит, к нарушению не только принципов справедливости, равенства и верховенства закона (статья 4, часть 2; статья 15, части 1 и 2; статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации),

но и установленных статьями 45 (часть 1) и 46 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации гарантий государственной, в том числе судебной, защиты прав, свобод и законных интересов граждан (постановления от 19 мая 2020 года № 25-П, от 15 июля 2022 года № 32-П, от 24 октября 2023 года № 49-П и др.).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что трудовой договор может заключаться как на неопределенный, 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 данным Кодексом или иным федеральным законом (часть вторая статьи 57).

Тем самым, предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, Трудовой кодекс Российской Федерации одновременно существенно ограничил допустимость и правомерность ее практической реализации. 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 статьи 59 данного Кодекса); кроме того, срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон и в некоторых других случаях, которые прямо и исчерпывающим образом предусмотрены названным Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая). Отсюда следует, что если трудовой договор заключен на определенный срок при отсутствии достаточных к тому и предусмотренных законом оснований, то он считается заключенным на неопределенный срок; 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 (части пятая и шестая той же статьи).

Таким образом, приведенное правовое регулирование фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного заключения срочных трудовых договоров без учета объективных обстоятельств, требующих установления трудовых правоотношений на определенный срок, что отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно значимый интерес в стабильной занятости.

4. Допуская заключение срочного трудового договора по соглашению сторон (часть вторая статьи 58), Трудовой кодекс Российской Федерации обуславливает такую возможность наличием обстоятельств, перечисленных в части второй его статьи 59. Эти обстоятельства связаны главным образом с упомянутыми в той же норме особыми признаками работника или работодателя. Соответственно, отнесение работника либо работодателя к субъектам, обладающим каким-либо из этих признаков, может служить достаточным основанием для заключения срочного трудового договора. Тем самым действующее правовое регулирование позволяет указанным в законе субъектам, являющимся сторонами трудового договора, заключить как трудовой договор на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор, предоставляя им свободу в выборе не только вида трудового договора, но и – при заключении его на определенный срок – конкретного срока его действия, который, по общему правилу, не должен превышать пяти лет.

Если же ни работник, ни работодатель не относятся к категориям субъектов, обладающих соответствующими признаками, а также не имеется иных предусмотренных законом оснований для заключения срочного трудового договора, факт подписания работником трудового

договора, подтверждающий его согласие со всеми условиями такого договора, включая срок его действия, не может свидетельствовать о правомерности заключения срочного трудового договора.

Иное понимание содержания соответствующих норм трудового законодательства – с учетом того обстоятельства, что на заключении именно срочного трудового договора настаивает, как правило, работодатель, – обесмысливало бы законодательное ограничение оснований заключения срочных трудовых договоров, приводило бы к недопустимому игнорированию законных интересов работника, что при отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений на неопределенный срок, влекло бы за собой возможность необоснованного прекращения трудовых отношений и увольнения работника без предоставления ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством для смягчения 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, а также нарушение принципов уважения труда граждан и человека труда (статья 37, часть 1; статья 55, часть 3; статья 75, часть 5; статья 75¹ Конституции Российской Федерации).

4.1. К числу категорий работников, с которыми Трудовой кодекс Российской Федерации допускает заключение по соглашению сторон срочного трудового договора, относятся, в частности, руководители организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности (абзац восьмой части второй статьи 59).

Между тем упомянутое законоположение, равно как и иные нормы названного Кодекса, не конкретизирует понятие «руководители организаций», притом что в этом Кодексе наряду с указанным (часть пятая статьи 70, часть четвертая статьи 73 и др.) используются также понятия «руководитель организации» (в частности, часть первая статьи 33, часть

четвертая статьи 43, часть вторая статьи 53¹, часть первая статьи 75, пункты 4, 9, 10 и 13 части первой статьи 81, статьи 181 и 195, глава 43 и др.), «руководитель обособленного структурного подразделения организации» (например, часть пятая статьи 40, часть пятая статьи 70, часть четвертая статьи 73) и «руководитель структурного подразделения организации» (статья 195).

При этом Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает и нормативной взаимосвязи, в частности, абзаца восьмого части второй его статьи 59 с частью первой его статьи 273, содержащей понятие «руководитель организации», под которым понимается исключительно физическое лицо, осуществляющее в соответствии с данным Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами руководство этой организацией в целом, выполняя при этом функции ее единоличного исполнительного органа. Это, в свою очередь, означает невозможность применения данного определения к лицам, указанным в абзаце восьмом части второй статьи 59 данного Кодекса.

Таким образом, законодатель не отождествляет не только понятия «руководители организаций» и «руководитель организации», но и понятия «руководитель организации» и «руководитель структурного подразделения организации».

4.2. Вместе с тем правовой статус руководителя организации (права, обязанности, гарантии, ответственность), как ранее указывал Конституционный Суд Российской Федерации, значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции

ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (статья 273 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 1 статьи 53 ГК Российской Федерации). В силу заключенного трудового договора руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом (постановления от 15 марта 2005 года № 3-П и от 16 октября 2018 года № 37-П).

Аналогичную правовую позицию занимает и Верховный Суд Российской Федерации, который в постановлении Пленума от 2 июня 2015 года № 21 разъяснил, что руководителем организации является работник организации, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию (часть первая статьи 15, часть вторая статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовая функция руководителя организации в силу части первой статьи 273 данного Кодекса состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, т.е. в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т.д.) (абзац первый пункта 2).

Исходя из этого законодатель установил в Трудовом кодексе Российской Федерации особенности регулирования труда именно

руководителя организации (глава 43), предусмотрев, что с ним, по общему правилу, заключается срочный трудовой договор, срок которого определяется учредительными документами организации или соглашением сторон (часть первая статьи 275). При этом, как указал Пленум Верховного Суда Российской Федерации в том же постановлении, действие норм главы 43 Трудового кодекса Российской Федерации не распространяется на работников, осуществляющих руководство отдельными сферами деятельности организации или отдельными структурными подразделениями организации, в том числе филиалами, представительствами или иными обособленными структурными подразделениями, без возложения на них функций единоличного исполнительного органа организации (абзац третий пункта 2).

Таким образом, из положений главы 43 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе ее статьи 273, следует, что руководитель организации и руководитель структурного подразделения организации обладают различным правовым статусом, обусловленным различиями в характере выполняемых данными работниками трудовых функций, существенно различающимся объемом и содержанием их управленческих полномочий и т.д., что, в свою очередь, означает невозможность автоматического распространения содержащихся в данной главе законоположений на регулирование трудовых отношений с участием руководителей структурных подразделений организации.

5. Вместе с тем применение абзаца восьмого части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации сопровождается в судебной практике различным толкованием понятия «руководители организаций», что свидетельствует об отсутствии единого подхода к его пониманию. В большинстве случаев суды, опираясь в том числе на приведенную выше правовую позицию Пленума Верховного Суда Российской Федерации, приходят к выводу о том, что работники, замещающие должности руководителей структурных подразделений организаций, не выполняют функций единоличного исполнительного органа организации и потому не

могут быть отнесены к руководителям организаций. Соответственно, по этой же причине с ними не могут заключаться срочные трудовые договоры со ссылкой на абзац восьмой части второй статьи 59 данного Кодекса (определения судебной коллегии по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 13 апреля 2021 года № 88-10362/2021 и от 11 января 2022 года № 88-27076/2021; определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 28 мая 2020 года № 88-10768/2020; определение судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 1 июля 2021 года № 88-11020/2021; апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Оренбургского областного суда от 20 июля 2017 года № 33-4544/2017 и др.).

В то же время в ряде случаев (включая дело Е.А.Сельковой) суды относят к руководителям организаций не только должностных лиц, осуществляющих руководство организацией в целом, в том числе выполняющих функции ее единоличного исполнительного органа, но и иных работников, которые в той или иной мере наделены управленческими полномочиями и выполняют определенные организационно-распорядительные функции. Соответственно, абзац восьмой части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации интерпретируется ими как позволяющий заключать срочный трудовой договор фактически с любым руководителем, включая руководителей структурных подразделений организации, что предполагает в дальнейшем возможность их увольнения по истечении срока трудового договора с уведомлением работника о предстоящем увольнении не менее чем за три календарных дня до увольнения, без объяснения причин, по которым трудовые отношения не могут быть продолжены, и без выплаты работнику выходного пособия (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22 января 2018 года № 58-КГ17-18; определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15 июня 2022 года

№ 88-8871/2022; определение судебной коллегии по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 21 декабря 2021 года № 88-24268/2021, а также судебные постановления (за исключением определения суда апелляционной инстанции) по делу Е.А.Сельковой).

Подобные различия в понимании содержания термина «руководители организаций», в частности для целей решения вопроса о возможности заключения срочного трудового договора с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения организации, основанные на применении оспариваемого законоположения в нормативной связи с иными положениями Трудового кодекса Российской Федерации, позволяют судам при рассмотрении трудовых споров о восстановлении на работе руководителей структурных подразделений организаций, уволенных на основании пункта 2 части первой статьи 77 данного Кодекса, принимать прямо противоположные решения – как о допустимости заключения с таким работником срочного трудового договора, а значит, и правомерности его увольнения в связи с истечением срока трудового договора, так и об отсутствии оснований для заключения с ним срочного трудового договора и, как следствие, признании трудового договора заключенным на неопределенный срок и восстановлении на работе работника, уволенного по истечении срока трудового договора.

Тем самым имеется основание для констатации неопределенности нормативного содержания абзаца восьмого части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, которая порождает неоднозначное истолкование данного законоположения и, соответственно, возможность его произвольного применения. В результате этого работники, относящиеся к одной категории – руководители структурных подразделений организаций, как при реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду путем заключения трудового договора, так и в последующем при осуществлении права на судебную защиту своих трудовых прав оказываются в разном положении, что не согласуется с конституционным принципом равенства,

означающим, помимо прочего, запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковой или сходной ситуации, а также принципами уважения труда граждан и человека труда и потому противоречит Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 1), 75 (часть 5) и 75¹.

6. Таким образом, абзац восьмой части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 1), 75 (часть 5) и 75¹, в той мере, в какой он в силу неопределенности нормативного содержания, порождающей на практике неоднозначное его истолкование и, следовательно, возможность произвольного применения, допускает различный подход к решению вопроса о возможности заключения срочного трудового договора с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения организации, а также о правомерности увольнения такого работника в связи с истечением срока трудового договора.

Федеральному законодателю надлежит – исходя из требований Конституции Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, – принять меры, направленные на устранение неопределенности нормативного содержания абзаца восьмой части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения.

Конституционный Суд Российской Федерации, не предпреля конкретное содержание необходимых изменений в правовом регулировании, полагает возможным во исполнение настоящего Постановления, руководствуясь пунктом 12 части первой статьи 75 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», установить, что впредь до внесения изменений, вытекающих из настоящего Постановления, не допускается заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абзацем

восьмой части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения организации. При этом срочные трудовые договоры с работниками, замещающими должности руководителей структурных подразделений организаций, срок действия которых истекает в период с момента вступления в силу настоящего Постановления до внесения изменений в правовое регулирование, – если таковые были заключены при отсутствии иных, помимо абзаца восьмой части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, достаточных к тому оснований, установленных судом, – считаются заключенными на неопределенный срок.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47¹, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 80 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 второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующим Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 1), 75 (часть 5) и 75¹, в той мере, в какой он в силу неопределенности нормативного содержания, порождающей на практике неоднозначное его истолкование и, следовательно, возможность произвольного применения, допускает различный подход к решению вопроса о возможности заключения срочного трудового договора с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения организации, а также о правомерности увольнения такого работника в связи с истечением срока трудового договора.

2. Федеральному законодателю надлежит – исходя из требований Конституции Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем

Постановлении, – принять меры, направленные на устранение неопределенности нормативного содержания абзаца восьмого части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения.

Впредь до внесения изменений, вытекающих из настоящего Постановления, не допускается заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абзацем восьмым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения организации. При этом срочные трудовые договоры с работниками, замещающими должности руководителей структурных подразделений организаций, срок действия которых истекает в период с момента вступления в силу настоящего Постановления до внесения изменений в правовое регулирование, – если таковые были заключены при отсутствии иных, помимо абзаца восьмого части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, достаточных к тому оснований, установленных судом, – считаются заключенными на неопределенный срок.

3. Правоприменительные решения по делу гражданки Сельковой Елены Андреевны, вынесенные на основании абзаца восьмого части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой он признан не соответствующим Конституции Российской Федерации, подлежат пересмотру на основе временного правового регулирования, установленного настоящим Постановлением, если для этого нет иных препятствий.

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).

Конституционный Суд
Российской Федерации

№ 59-П