**Заключить срочный трудовой договор для выполнения заведомо определенной работы нельзя, если такая работа относится к обычной уставной деятельности работодателя**

|  |
| --- |
| Заключить срочный трудовой договор для выполнения заведомо определенной работы нельзя, если такая работа относится к обычной уставной деятельности работодателя |
| *zolnierek / Depositphotos.com* |

Совсем недавно мы писали о существующих в судебной практике противоречиях по вопросу о правомерности заключения срочных трудовых договоров на время действия гражданско-правового договора между работодателем и заказчиком его услуг. До последнего времени многие суды общей юрисдикции не видели препятствий для заключения срочного трудового договора с работником на время исполнения обязанностей работодателя перед третьим лицом по договорам подряда, оказания услуг и т.д. на основании [абзаца восьмого части первой статьи 59](http://base.garant.ru/12125268/cfd6802f4ab1cd4e025322c20eb55836/#p_1170059244) Трудового кодекса РФ (см., например, определения [Восьмого КСОЮ от 05.03.2020 № 8Г-3656/2020](http://base.garant.ru/313341572/), [Кемеровского облсуда от 19.11.2019 № 33-12362/2019](https://www.garant.ru/files/2/9/1376192/kemerovo.rtf), [Московского горсуда от 18.07.2018 № 33-31288/2018](http://base.garant.ru/304011102/)).

Однако теперь при применении такого подхода придется учитывать позицию Конституционного Суда РФ, который на прошлой неделе рассмотрел вопрос о соответствии [абзаца восьмого части первой статьи 59](http://base.garant.ru/12125268/cfd6802f4ab1cd4e025322c20eb55836/#p_1170059244) ТК РФ [Конституции РФ](http://base.garant.ru/10103000/) ([Постановление Конституционного Суда РФ от 19 мая 2020 г. № 25-П](http://base.garant.ru/74042852/)). Напомним, что согласно данной норме срочные трудовые договоры заключаются с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой. С жалобой на эту норму обратился бывший работник частной охранной организации, в которой он трудился охранником. С работником постоянно заключались трудовые договоры сроком на один год для охраны объектов клиентов работодателя. Когда работника в конце концов уволили, он попытался оспорить правомерность заключения с ним именно срочных трудовых договоров. Однако суды общей юрисдикции никаких нарушений в этом не усмотрели. Судьи указывали, что ежегодное заключение с охранниками срочных трудовых договоров было обусловлено срочным характером гражданско-правовых договоров об оказании охранных услуг, заключенных работодателем с заказчиком такого рода услуг. Поскольку прекращение договоров об оказании охранных услуг и незаключение их на новый срок исключало бы для работодателя возможность обеспечить охранников другой работой по определенной трудовым договором трудовой функции, трудовые отношения не могли быть установлены на неопределенный срок. Факт же многократного заключения срочных трудовых договоров не свидетельствует о бессрочном характере имевших место трудовых отношений, поскольку выполняемая работа была заведомо ограничена определенным сроком.

Тогда работник решил потребовать признания неконституционной нормы [абзаца восьмого части первой статьи 59](http://base.garant.ru/12125268/cfd6802f4ab1cd4e025322c20eb55836/#p_1170059244) ТК РФ, поскольку она 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.

Однако Конституционный Суд в самой по себе норме изъянов не усмотрел. Данное законоположение 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](http://base.garant.ru/12125268/cfd6802f4ab1cd4e025322c20eb55836/#p_1170059244) ТК РФ, 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.

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.

В то же время судьи отметили, что, 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. 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 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.

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.

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. 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.

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. Таким образом, [абзац восьмой части первой статьи 59](http://base.garant.ru/12125268/cfd6802f4ab1cd4e025322c20eb55836/#p_1170059244) ТК РФ не может быть применен в качестве правового основания для заключения с этими работниками срочных трудовых договоров. Иное обессмысливало бы законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров.

Сказанное тем более актуально в ситуации, когда между теми же сторонами на протяжении длительного времени многократно заключаются срочные трудовые договоры на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности). 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 итоге [абзац восьмой части первой статьи 59](http://base.garant.ru/12125268/cfd6802f4ab1cd4e025322c20eb55836/#p_1170059244) ТК РФ был признан не противоречащим [Конституции РФ](http://base.garant.ru/10103000/) 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.

Указанный конституционно-правовой смысл [абзаца восьмого части первой статьи 59](http://base.garant.ru/12125268/cfd6802f4ab1cd4e025322c20eb55836/#p_1170059244) ТК РФ является общеобязательным и исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике.

При этом следует отметить, что [абзац восьмой части первой ст. 59](http://base.garant.ru/12125268/cfd6802f4ab1cd4e025322c20eb55836/#p_1170059244) ТК РФ является не единственным основанием для заключения срочных трудовых договоров, к которому прибегают работодатели в таких случаях. Зачастую трудовые договоры на время действия гражданско-правового договора с заказчиком заключаются работодателями со ссылкой, например, на [абзац шестой части первой ст. 59](http://base.garant.ru/12125268/cfd6802f4ab1cd4e025322c20eb55836/#p_4390) ТК РФ – для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг (см., например, [Обзор судебной практики по рассмотрению районными (городскими) судами Калининградской области гражданских дел во втором полугодии 2017 года](http://base.garant.ru/9795232/), [определение Тверского облсуда от 07.07.2016 № 33-2935/2016](http://base.garant.ru/142729523/)).

Однако, полагаем, что и здесь следует применять озвученные Конституционным Судом выводы. Сам по себе факт наличия у работодателя договора с заказчиком не дает оснований для заключения срочных договоров с работниками. Это возможно только в том случае, если работодатель может доказать, что работа, которая выполняется работодателем по заключенному им договору, выходит за рамки обычной деятельности, или что заключенный им договор предполагает больший объем работы, чем может выполнить имеющийся у работодателя штат работников, и ему необходимо нанять новых сотрудников для выполнения конкретно этого договора. Соответствующая позиция также представлена в судебной практике (см., например, определения [Архангельского облсуда от 18.09.2019 № 33-5493/2019](https://www.garant.ru/files/2/9/1376192/arhangelsk.rtf), [Хабаровского краевого суда от 18.03.2016 № 33-1722/2016](http://base.garant.ru/140827208/), [Верховного Суда Республики Коми от 10.03.2016 № 33-842/2016](http://base.garant.ru/141087691/), [Алтайского краевого суда от 24.06.2015 № 33-5671/2015](http://base.garant.ru/135150988/), [Верховного Суда Республики Карелия от 10.07.2013 № 33-1837/2013](http://base.garant.ru/110303639/))