

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ О СРОКЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИМ СОСТАВОМ

Аннотация. В настоящее время одной из главных проблем, с которыми сталкиваются работники при трудоустройстве, является склонность работодателей оформлять срочные трудовые договоры. Для работодателей такой выбор является наиболее выгодным, так как это позволяет сократить расходы на социальные гарантии, включая выплаты выходного пособия. Неправомерное установление сроков действия трудовых договоров стало причиной множества необоснованных увольнений представителей профессорско-преподавательского состава по причине истечения срока их договора. Это привело к массовым обращениям в Конституционный Суд Российской Федерации с просьбами проверить нормы законодательства, которые позволяют учебным заведениям злоупотреблять своими правами. Суд, анализируя возникшие спорные ситуации, пришел к однозначному выводу о запрете произвольного установления сроков трудовых договоров с преподавателями и обязал законодателя внести соответствующие изменения в действующие нормативные акты Российской Федерации. Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью создания эффективной системы высшего образования, что соответствует цели национального проекта «Наука и университеты». Реализация цели проекта невозможна без обеспечения профессорско-преподава-

¹ Научный руководитель: Зайцева Л. В., заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, доктор юридических наук.

тельского состава социальными гарантиями и соблюдения их трудовых прав.

Ключевые слова: Конституционный Суд Российской Федерации, трудовой договор, профессорско-преподавательский состав, срок трудового договора, злоупотребление правом.

На сегодня одной из ключевых трудностей, с которыми работник может столкнуться при трудоустройстве, является желание работодателя оформить и подписать срочный трудовой договор. Этот вид договора является более выгодным для работодателя, так как позволяет ему снизить затраты на социальные гарантии, включая выплату выходного пособия в случае прекращения трудовых отношений¹.

Срочный трудовой договор нередко применяется работодателями для ограничения своей ответственности и увеличения гибкости в управлении кадровыми ресурсами. Однако такая практика может негативно сказаться на стабильности и эмоциональном состоянии работников, которые оказываются в положении неопределенности. Работники, осознавая риски, связанные с заключением срочных трудовых договоров, могут пытаться активно добиваться более стабильных условий, включая продление срочных трудовых договоров или признание их заключенными на неопределенный срок. Таким образом, важно, чтобы законодательная база обеспечивала защиту прав работников в данной сфере, гарантируя им возможность получать полные социальные гарантии и защищенные условия труда при трудоустройстве и дальнейшей трудовой деятельности.

Еще в 2007 году Конституционный Суд Российской Федерации указал, что заключение срочного трудового договора возможно, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей рабо-

¹ Шевелева А. А. Актуальные вопросы заключения и прекращения срочных трудовых договоров // Вестник Омской юридической академии. 2013. № 1 (20). С. 35–37.

ты или условий ее выполнения. Недопустимо произвольное заключение срочных трудовых договоров с целью злоупотребления правом со стороны работодателя¹. Такой выбор должен быть обоснован наличием конкретных причин, например, сезонными колебаниями спроса на продукцию или услуги, выполнением временных проектов или замещением временно отсутствующего сотрудника. Чтобы защитить права работников и предотвратить их неоправданную уязвимость как экономически и организационно слабой стороны трудовых правоотношений применение срочных трудовых договоров должно соответствовать не только действующим правовым нормам, но и общеправовым принципам справедливости и добросовестности².

Однако вплоть до августа 2023 года положения пункта 1 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривали полную свободу договора по вопросам определения срока действия трудового договора между преподавателем-работником и работодателем³. Неоднозначность законодательного регулирования порождала возникновение большого количества спорных ситуаций, которые неоднократно доходили до рассмотрения Конституционным Судом Российской Федерации (далее — Суд).

¹ Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 19.11.2024 г.).

² Благодар А. Л. К вопросу о сроке заключения трудового договора с педагогическими работниками в образовательных учреждениях высшего образования // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 39–41.

³ Мушков А. А. Трудовые отношения профессорско-преподавательского состава: вопрос соотношения интересов // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 1. С. 47–49.

Неоднократно рассматривать одну и ту же норму Суд понуждают обстоятельства конкретных дел, которые не могут быть разрешены справедливо без вмешательства высшего судебного органа конституционного контроля, а также ценность предоставленного права на труд как естественного блага, предоставляющего возможности собственным трудом обеспечить себя и своих близких средствами к существованию, без которого утрачивают значение многие другие блага.

В одном из дел заявитель более тринадцати лет подряд проработал доцентом в университете на основании многократно заключаемых срочных трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним. До окончания действия последнего мужчина подал заявление о предоставлении ему длительного отпуска для завершения докторской диссертации с нарушением законодательно установленных сроков¹. Отпуск ему был предоставлен, однако без сохранения заработной платы и гарантии дальнейшей работы. По истечении срока трудового договора университет в одностороннем порядке принял решение о расторжении с доцентом трудовых отношений².

Эта ситуация наглядно иллюстрирует злоупотребление правами со стороны работодателя, который оказался недоволен необходимостью предоставить продолжительный отпуск, предусмотренный законом. В результате этого доцент, проработав-

¹ Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук: Постановление Правительства РФ от 5 мая 2014 г. № 409 // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 19.11.2024 г.).

² По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. А. Подакова: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 № 32-П // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 19.11.2024 г.).

ший в университете на постоянной основе на протяжении тринадцати лет, был уволен.

Суд отметил, что стабильная занятость является одним из необходимых условий обеспечения достойной жизни и свободного развития человека. В связи с этим, указал, что получившая широкое распространение практика неоднократного заключения между сторонами на протяжении длительного времени трудовых договоров на учебный год или семестр и их продление на непродолжительные сроки ограничивает работников профессорско-преподавательского состава в осуществлении конституционных свобод научного творчества и преподавания, лишает их возможности реализовать в полной мере право на оплачиваемый отпуск, а также создает препятствия для формирования непрерывного стажа педагогической работы, что необходимо для реализации права на длительный творческий отпуск (до одного года) и присвоения ученых званий. В связи с этим, Конституционный Суд обязал законодателя внести в Трудовой кодекс РФ изменения, которые бы предусматривали возможность заключения трудовых договоров с преподавателями как на неопределенный срок, так и на определенный сторонами конкретный период, при этом его срок должен превышать три года.

Буквально через год Суд снова принял к рассмотрению сразу несколько дел с идентичной фабулой: дело И. Алебастровой¹,

¹ По делу о проверке конституционности частей третьей и четвертой статьи 58, части второй статьи 67 и частей первой, второй и девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И. А. Алебастровой: Постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2023 № 49-П // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 19.11.2024 г.).

Е. Лукьяновой¹ и И. Гурьянова². Все трое заявителей прошли конкурсный отбор на замещение должности в качестве преподавателей на очередной срок, однако новый трудовой договор с ними не заключался, срок их трудовых отношений соглашением сторон определен не был, а после истечения срока действия первоначального договора они продолжали работать без каких-либо претензий со стороны университета, однако впоследствии были уволены по причине истечения срока действия первоначально заключенных с ними трудовых договоров. В ходе рассмотрения дел представители университета объяснили, что согласие работника предполагается только в том случае, если он участвует в конкурсе и начинает выполнять трудовые обязанности без подписанного трудового договора. Однако де-факто отсутствие заключения или продления трудового договора указывает на фактический отказ работодателя от выполнения условий конкурса.

Следует отметить, что на момент рассмотрения указанных споров законодатель уже внес необходимые изменения в ста-

¹ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Лукьяновой Елены Анатольевны на нарушение ее конституционных прав положением части первой статьи 56, частями третьей и четвертой статьи 58 и частью восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 25.04.2023 № 926-О // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 19.11.2024 г.).

² Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Гурьянова Ильи Геннадьевича на нарушение его конституционных прав частью второй статьи 16, статьей 18, частью четвертой статьи 58, а также частями первой, второй, восьмой и девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 25.04.2023 № 925-О // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 19.11.2024 г.).

тью 332 Трудового кодекса Российской Федерации¹, предполагающие возможность заключения трудовых договоров с преподавателями на срок от трех до пяти лет, а в случае заключения договора для выполнения определенной работы, носящей заведомо временный характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок от года до трех лет. Однако инструмент защиты прав уже уволенных работников фактически отсутствовал. Суд указал, что общие трудовые гарантии должны распространяться на трудовые отношения между университетом и преподавателем, несмотря на наличие специальной нормы. Он отметил, что те граждане, которые были уволены по аналогичным основаниям после вступления в силу постановления 2022 года, имеют право на защиту в соответствии с установлением временного действия этого постановления в качестве нормы права до момента внесения соответствующих изменений в трудовое законодательство.

Таким образом, Конституционным Судом Российской Федерации была выработана единая позиция касательно сроков действия трудового договора с преподавателями высших учебных заведений: не менее трех лет и не более пяти лет. При этом для выполнения определенной работы, носящей заведомо временный характер, допускается заключение трудового договора на срок от года до трех лет. Данная позиция была воспринята законодателем и соответствующим образом имплементирована в статью 332 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой изменения были внесены во все нижестоящие нормативные акты. Суд в своих постановлениях напрямую указал на обязательный характер вынесенных им положений, признал норму статьи 332 Трудового кодекса в части неопределенности сроков несоответствующей Конституции Российской

¹ О внесении изменений в статьи 332 и 351-7 Трудового кодекса Российской Федерации: Федеральный закон № 471-ФЗ от 04.08.2023 // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 19.11.2024 г.).

Федерации и отменил возможность ее применения при правовой регламентации общественных отношений до внесения необходимых изменений, чем обеспечил защиту не только на будущее, но и на прошлые отношения, повлекшие нарушение прав преподавателей-работников¹. Позиции, вынесенные Судом, подчеркнули важность четкой и ясной юридической регламентации трудовых отношений, особенно в сфере образования, где права работников должны быть наиболее защищены в связи с особенностью их правового статуса². Преподаватели, как представители интеллектуальной профессии, нуждаются в уверенности и стабильных условиях труда, чтобы полностью реализовать свой потенциал и обеспечить качественный образовательный процесс. Нормативная определенность, обеспечиваемая законодателем, создает фундамент для обеспечения баланса интересов сторон, который способствует как эффективному развитию работников, так и повышению уровня значимости и конкурентоспособности учебных заведений, как работодателей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Благодир А. Л. К вопросу о сроке заключения трудового договора с педагогическими работниками в образовательных учреждениях высшего образования // Трудовое право в России и за рубежом. — 2022. — № 4. — С. 39–41.
2. Зайцева Л. В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие. — Тюмень: ТюмГУ, 2010. — 239 с.

¹ Филиппов В. Н. Роль решений Конституционного Суда Российской Федерации в совершенствовании трудового законодательства (к 20-летию Трудового кодекса Российской Федерации) // Журнал Высшей школы экономики. 2023. Т. 16. № 2. С. 165–188.

² Зайцева Л. В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие. Тюмень: ТюмГУ, 2010. С. 153.

3. Мушков А. А. Трудовые отношения профессорско-преподавательского состава: вопрос соотношения интересов // Трудовое право в России и за рубежом. — 2024. — № 1. — С. 47–49.

4. Филиппов В. Н. Роль решений Конституционного Суда Российской Федерации в совершенствовании трудового законодательства (к 20-летию Трудового кодекса Российской Федерации) // Журнал Высшей школы экономики. — 2023. — Т. 16, № 2. — С. 165–188.

5. Шевелева А. А. Актуальные вопросы заключения и прекращения срочных трудовых договоров // Вестник Омской юридической академии. — 2013. — № 1 (20). — С. 35–37.