**Конституционный Суд Российской Федерации в постановлении от 19.12.2023 № 59-П пришел к выводу о том, что срочные трудовые договоры с руководителями структурных подразделений считаются заключенными на неопределенный срок**

Конституционный Суд Российской Федерации опубликовал постановление от 19.12.2023 № 59-П по делу о проверке конституционности абз. 8 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ.

Поводом для рассмотрения дела явилась жалоба сотрудницы, занимавшей должность начальника службы развития (руководящая должность) 3 месяца, после чего она была уволена в связи с истечением срока трудового договора. Считая увольнение незаконным, сотрудница обжаловала его в судах.

Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что возможность заключения срочных трудовых договоров законодательно ограничена. Трудовой кодекс РФ допускает их только в определенных случаях либо с определенными лицами, к числу которых в частности относятся руководители организаций.

Из положений главы 43 Трудового кодекса РФ, регулирующей труд руководителя организации, 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, что, в свою очередь, означает невозможность автоматического распространения содержащихся в данной главе законоположений на регулирование трудовых отношений с участием руководителей структурных подразделений организации.

Вместе с тем судебная практика свидетельствует об отсутствии единого подхода к пониманию самого термина «руководитель», под которым нередко понимаются не только руководители организации в целом, но и начальники её структурных подразделений. Соответственно и оспариваемая норма нередко интерпретируется по-разному. На практике это приводит к ее неоднозначному толкованию и произвольному применению, из-за чего некоторые руководители структурных подразделений вынуждены работать по срочному договору, лишаясь при этом права на стабильную трудовую занятость, тогда как другие такого же рода руководители могут работать на основании бессрочных трудовых договоров и иметь такое право. Это свидетельствует об их неравном положении в трудовых отношениях.

На основании вышеизложенного Конституционный Суд Российской Федерации пришел к следующим выводам:

1. Признать абз. 8 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ не соответствующим Конституции РФ, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 1), 75 (часть 5) и 75.1, 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 принять меры, направленные на устранение неопределенности нормативного содержания абз. 8 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ и внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения.

3. Впредь до внесения изменений, вытекающих из настоящего постановления, не допускается заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абз. 8 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ, с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения организации.

4. 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 абз. 8 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ достаточных к тому оснований, установленных судом, считаются заключенными на неопределенный срок.

Абаканский транспортный прокурор Д.Я. Бажан

26.04.2024