



Именем  
Российской Федерации

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

город Санкт-Петербург

24 октября 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, 47<sup>1</sup>, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело 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.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки И.А.Алебастровой. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли

Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителем законоположения.

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 со статьей 58 Трудового кодекса Российской Федерации если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (часть третья); в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (часть четвертая).

Согласно статье 67 того же Кодекса трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя; при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (часть вторая).

Статья 332 данного Кодекса (в редакции, действовавшей до внесения в нее изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ) предусматривала, что трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей

образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (далее также – образовательная организация высшего образования), могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (часть первая); заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в образовательной организации высшего образования, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (часть вторая); при переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок (часть девятая).

1.1. Конституционность приведенных законоположений оспаривает гражданка И.А.Алебастрова, которая работала в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (далее – НИУ ВШЭ) в должности доцента кафедры конституционного и административного права факультета права на основании срочного трудового договора, заключенного 16 октября 2015 года на срок до 31 августа 2016 года. К этому трудовому договору сторонами дважды (а именно 26 февраля 2016 года и 23 марта 2017 года) заключались дополнительные соглашения о продлении срока его действия. Последним из таких соглашений срок трудового договора был продлен до 31 марта 2020 года.

Вместе с тем в ноябре 2019 года И.А.Алебастрова подала заявление об участии в конкурсе на замещение иной должности – профессора департамента дисциплин публичного права факультета права и решением ученого совета

НИУ ВШЭ от 28 февраля 2020 года была избрана по конкурсу на эту должность на срок до 31 августа 2020 года.

27 марта 2020 года в управление персонала НИУ ВШЭ поступило заявление И.А.Алебастровой о переводе на данную должность с 1 апреля 2020 года. В свою очередь работодателем было подготовлено дополнительное соглашение о внесении изменений в заключенный с заявительницей трудовой договор, в том числе о продлении его действия на срок избрания по конкурсу – до 31 августа 2020 года, и издан соответствующий приказ. При этом данные документы вместе с выпиской из протокола заседания ученого совета НИУ ВШЭ об избрании И.А.Алебастровой по конкурсу были направлены ей по корпоративной электронной почте, а в ее трудовую книжку была внесена запись о переводе на должность профессора. Указанное дополнительное соглашение не было подписано И.А.Алебастровой, однако с 1 апреля 2020 года она фактически приступила к исполнению обязанностей по этой должности.

10 августа 2020 года заявительница была предупреждена о предстоящем увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с истечением срока трудового договора), и приказом от 20 августа 2020 года уволена 31 августа 2020 года.

Решением Басманного районного суда города Москвы от 29 января 2021 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 18 июня 2021 года и определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16 ноября 2021 года, отказано в удовлетворении исковых требований И.А.Алебастровой о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В ходе рассмотрения дела доводы заявительницы о том, что срок ее избрания по конкурсу на должность профессора ученым советом НИУ ВШЭ не устанавливался, о таком сроке она уведомлена не была и фактически

приступила к исполнению обязанностей по новой должности, полагая, что трудовой договор с ней продлен на неопределенный срок, были опровергнуты представленными и исследованными судом доказательствами. Суд установил, что заявительница – как на этапе прохождения конкурса, так и после принятия решения о ее избрании на должность профессора – уведомлялась работодателем о сроке избрания на данную должность и в силу этого, участвуя в конкурсе, а затем, после его успешного прохождения фактически приступая к исполнению обязанностей по указанной должности, не только не имела каких-либо оснований полагать, что ранее заключенный с ней трудовой договор будет продлен на неопределенный срок, но и не выражала свою волю на заключение (продление) трудового договора на неопределенный срок, а также не оспаривала каких-либо условий трудового договора (в том числе условия о сроке его действия). То обстоятельство, что И.А.Алебастрова в одностороннем порядке воздержалась от подписания дополнительного соглашения о продлении срока действия заключенного с ней трудового договора при переводе на должность профессора, по мнению суда, не изменяет ранее согласованного сторонами условия о сроке трудового договора, не свидетельствует о постоянном характере работы в данной должности и о наличии у работодателя волеизъявления на продолжение трудовых отношений с заявительницей после 31 августа 2020 года. Какого-либо нарушения процедуры увольнения И.А.Алебастровой суд не усмотрел.

В передаче кассационной жалобы заявительницы на указанные судебные акты для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 9 июня 2022 года.

Несоответствие оспариваемых законоположений Конституции Российской Федерации, ее статьям 1, 7, 19, 37 (части 1 и 3), 44 (часть 1), 55 (части 2 и 3), 75 (часть 5) и 75<sup>1</sup>, И.А.Алебастрова усматривает в том, что они – по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, – позволяют работодателю в одностороннем порядке посредством издания приказа

определять срок, на который продлевается действие срочного трудового договора с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, при переводе его на иную должность в результате избрания по конкурсу, исключают возможность считать такой трудовой договор заключенным на неопределенный срок в связи с фактическим продолжением работником работы после истечения первоначального (прежнего) срока его действия и тем самым непропорционально ограничивают свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду и право на защиту от безработицы, а также сферу действия принципов равенства и защиты правомерных ожиданий работника относительно стабильной занятости, нарушают свободу научного творчества и преподавания, не согласуются с принципами правового социального государства, в том числе принципами правовой определенности, уважения труда граждан и человека труда, экономической и социальной солидарности и социального партнерства.

1.2. Оспариваемые заявительницей части третья и четвертая статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляя возможность установления трудовых отношений на определенный срок только при наличии в трудовом договоре условия о сроке его действия и предусматривая преобразование срочного трудового договора в трудовой договор на неопределенный срок в случае, когда ни одна из сторон не потребовала его расторжения после окончания его срока, направлены на защиту интереса работника в продолжении трудовых отношений и тем самым на обеспечение стабильной занятости, носят гарантийный характер, в равной мере распространяются на всех работников и не могут расцениваться как нарушающие их права (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 26 апреля 2021 года № 771-О, от 25 апреля 2023 года № 925-О и № 926-О).

Часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает защиту трудовых прав тех работников, которые фактически приступили к работе с ведома или по поручению работодателя или его

уполномоченного на это представителя, также носит гарантийный характер и не может расцениваться как нарушающая права работников (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 30 января 2020 года № 161-О, от 27 декабря 2022 года № 3444-О, от 31 января 2023 года № 49-О и др.).

Часть вторая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (как в оспариваемой, так и в действующей редакции) закрепляет необходимость проведения конкурсной процедуры для замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в образовательных организациях высшего образования. Такое правовое регулирование обусловлено целями, стоящими перед высшим образованием, предопределено спецификой научно-педагогической деятельности в образовательной организации высшего образования, в равной мере распространяется на всех лиц, замещающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и претендующих на их замещение, и также не может расцениваться как нарушающее права граждан (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 25 сентября 2014 года № 2029-О, от 29 октября 2020 года № 2523-О и др.).

С учетом изложенного в части оспаривания названных норм жалоба И.А.Алебастровой не отвечает критерию допустимости обращений в Конституционный Суд Российской Федерации, а потому производство по настоящему делу в этой части подлежит прекращению (пункт 2 части первой статьи 43 и часть первая статьи 68 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»), что, впрочем, не исключает учета соответствующих законодательных предписаний в составе нормативного комплекса при оценке конституционности иных оспариваемых законоположений.

1.3. Что касается части первой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей до внесения в нее изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ), то это законоположение уже было предметом рассмотрения Конституционного Суда

Российской Федерации, который в Постановлении от 15 июля 2022 года № 32-П признал данную норму, а также часть восьмую той же статьи не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее преамбуле, статьям 4 (часть 2), 7 (часть 1), 15 (части 1 и 2), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 37 (части 1 и 5), 44 (часть 1), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75<sup>1</sup>, в той мере, в какой они допускают произвольное определение работодателем срока трудового договора, заключаемого по итогам конкурса на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в образовательной организации высшего образования, а также произвольное определение срока, на который продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на ранее занимаемую им должность, притом что выполняемая по этому договору работа является для работника основной.

Таким образом, вопрос о соответствии Конституции Российской Федерации части первой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей до внесения в нее изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ) разрешен Конституционным Судом Российской Федерации. Названное Постановление и выраженные в нем правовые позиции сохраняют силу, а потому производство по настоящему делу в части, касающейся проверки конституционности части первой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в оспариваемой редакции), также подлежит прекращению (пункт 3 части первой статьи 43 и часть первая статьи 68 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»).

1.4. Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года № 32-П федеральному законодателю было поручено внести в действующее правовое регулирование изменения, направленные на предоставление педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в образовательных организациях высшего образования защиты от необоснованного заключения с ними краткосрочных трудовых договоров и произвольного определения работодателем сроков их



действия, а также срока, на который продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на ту же должность, в том числе установить минимальный срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности и предусмотреть обязанность работодателя заключить с лицом, избранным по конкурсу, трудовой договор (продлить ранее заключенный трудовой договор при избрании по конкурсу на ту же должность), срок которого должен быть не менее срока избрания, определяемого в соответствии с локальными актами образовательной организации коллегиальным органом управления, который непосредственно проводит конкурс (пункт 2 резолютивной части).

Кроме этого, данным Постановлением введено временное – на период до внесения изменений в законодательство – правовое регулирование, согласно которому трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, по основному месту работы в образовательной организации высшего образования, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не менее, по общему правилу, трех лет, а в исключительных случаях – не менее чем на один год; при избрании же работника по конкурсу на ранее занимаемую им по срочному трудовому договору должность новый трудовой договор может не заключаться, а действие заключенного с таким работником срочного трудового договора продлевается по соглашению сторон на определенный срок, составляющий, по общему правилу, не менее трех лет (в исключительных случаях – не менее чем один год), или на неопределенный срок (пункт 3 резолютивной части).

Во исполнение названного Постановления принят Федеральный закон от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ (вступил в силу также с 4 августа 2023 года), которым в статью 332 Трудового кодекса Российской Федерации внесены изменения. Введенное данным Федеральным законом правовое регулирование, в частности, предусматривает: обязательное указание срока избрания по конкурсу на замещение должности педагогического работника,

относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в образовательной организации, который определяется коллегиальным органом управления данной организации в соответствии с локальными нормативными актами и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет (а в случае, если трудовой договор с педагогическим работником заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, – не менее чем один год); заключение трудового договора с педагогическим работником (если с ним заключается именно срочный трудовой договор) на срок, соответствующий сроку избрания на данную должность по конкурсу; продление (по соглашению сторон) трудового договора с педагогическим работником, избранным на ранее занимаемую должность, на неопределенный срок или на срок избрания по конкурсу; возможность изменения (по соглашению сторон) трудового договора с педагогическим работником при переводе его на иную должность в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность на срок избрания по конкурсу или на неопределенный срок (части первая, вторая, восьмая и девятая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в действующей редакции).

Таким образом, оспариваемые И.А.Алебастровой положения статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе ее части девятой, примененные в деле заявительницы в редакции, действовавшей до внесения в данную статью изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ, прекратили свое действие с момента вступления в силу этого Федерального закона.

В соответствии с Федеральным конституционным законом «О Конституционном Суде Российской Федерации» отмена или утрата силы акта, конституционность которого оспаривается, по общему правилу является одним из оснований для отказа в принятии обращения к рассмотрению, а если такие основания будут выявлены после принятия обращения к рассмотрению, то Конституционный Суд Российской Федерации прекращает производство по делу; при этом отмена или утрата силы акта, конституционность которого

оспаривается, не является препятствием для рассмотрения дела в случае, когда он продолжает применяться к правоотношениям, возникшим в период его действия (пункт 4 части первой статьи 43 и часть первая статьи 68).

Согласно статье 12 Трудового кодекса Российской Федерации закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие; действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом (части третья и четвертая).

Соответственно, если конкурс на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также перевод на такую должность в результате избрания по конкурсу состоялись до вступления в силу Федерального закона от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ, то из приведенных общих правил действия норм трудового права во времени – притом что в названном Федеральном законе отсутствуют переходные положения, определяющие специальный порядок вступления его в силу, – не следует, что в отношении такого работника с необходимостью будет реализовано требование (гарантия), предусмотренное частью девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (во взаимосвязи с ее частью второй) в новой редакции, и срок действия трудового договора с этим работником будет изменен на срок избрания по конкурсу. Поскольку действовавшее до вступления в силу Федерального закона от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ правовое регулирование не устанавливало предельных (минимального и максимального) сроков, на которые лицо может быть избрано по конкурсу на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а равно и не требовало обязательного определения конкретного срока избрания по конкурсу коллегиальным органом управления образовательной организации высшего образования, который в соответствии с локальными нормативными актами непосредственно проводит конкурс и принимает решение об избрании

на должность определенного претендента, постольку отсутствие в законодательстве, действовавшем в указанный период, такого рода гарантий прав педагогических работников может иметь пролонгированные правовые последствия при выборе подлежащих применению норм.

Кроме того, при переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность и при изменении срока действия заключенного с ним трудового договора в период после вступления в силу Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года № 32-П и до внесения изменений в статью 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в том числе ее часть девятую) Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ в правоприменительной практике была возможна различная интерпретация применимости – через призму положений частей второй и четвертой статьи 87 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» – к данной правовой ситуации временного регулирования, установленного пунктом 3 резолютивной части указанного Постановления.

В связи с этим Конституционный Суд Российской Федерации усматривает правовые основания для того, чтобы рассмотреть данное дело в части проверки конституционности части девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции, действовавшей до внесения в нее изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ, несмотря на вступление этого Федерального закона в силу.

С учетом изложенного предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу является часть девятая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей до внесения в нее изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ) в той мере, в какой она – в системе действующего правового регулирования – служила основанием для продления (изменения срока действия) срочного трудового договора с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в

организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, при переводе этого работника на иную должность в результате избрания на эту должность по конкурсу, притом что выполняемая по такому трудовому договору работа является для него основной.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации в России как правовом социальном государстве, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда; Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статья 1; статья 7; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup>).

В числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, Конституция Российской Федерации предусматривает свободу труда и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 17, часть 2; статья 37, часть 1), гарантируя при этом равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2) и их государственную, в том числе судебную, защиту (статья 45, часть 1; статья 46, часть 1).

В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора, которая, в свою очередь, предполагает право работника и работодателя посредством согласования их воли заключать трудовой договор и устанавливать его условия, на которых будет осуществляться трудовая деятельность. В то же время при осуществлении индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений содержание трудового договора, в том числе срок его действия, зачастую определяет преимущественно работодатель, который является экономически более сильной стороной в трудовом правоотношении. Именно он (если работник не настаивает на прекращении трудовых отношений) принимает решение о продлении трудового договора, срок

действия которого истек, на новый либо неопределенный срок или о прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия. 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 и изменения работодателем условий трудового договора, в том числе связанных со сроком его действия.

При этом, осуществляя правовое регулирование на основе конституционных предписаний, федеральный законодатель вправе установить как общие нормы, распространяющиеся на всех работников, так и специальные нормы, предусматривающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников, включая особые условия замещения конкретных должностей, predeterminedенные специфическим характером выполняемой работы. Однако вводящие подобные условия правовые нормы должны во всяком случае 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 (преамбула; статья 4, часть 2; статья 15, части 1 и 2; статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), но и установленных статьями 45 и 46 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации гарантий государственной, в том числе судебной, защиты прав, свобод и законных интересов граждан (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 года № 19-П, от 15 марта 2005 года № 3-П, от 16 октября 2018 года № 37-П, от 19 мая 2020 года № 25-П, от 20 января 2022 года № 3-П и др.; определения Конституционного Суда

Российской Федерации от 7 июня 2011 года № 767-О-О, от 4 октября 2012 года № 1846-О, № 1847-О, № 1848-О и др.).

Более того, при установлении особенностей регулирования труда такой категории работников, как педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, в образовательных организациях высшего образования федеральный законодатель должен учитывать не только социальную значимость педагогической деятельности в целом, предопределяющую особый статус педагогических работников в обществе и наделение их специальными – академическими – правами и свободами, в основе которых лежат закрепленные в статье 44 (часть 1) Конституции Российской Федерации свободы научного творчества и преподавания, но и специфику научно-педагогической деятельности именно в указанных образовательных организациях, проявляющуюся в первую очередь в обеспечении возможности реализации обучающимися конституционного права на образование (статья 43, часть 1, Конституции Российской Федерации) в форме получения высшего профессионального образования.

Исходя из этого, а также с учетом того, что одним из необходимых условий обеспечения достойной жизни и свободного развития человека (статья 7, часть 1, Конституции Российской Федерации) является стабильная занятость, которая при выборе гражданином такой формы реализации права на свободное распоряжение своими способностями к труду (статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации), как заключение трудового договора, предполагает длительные трудовые отношения, правовое регулирование трудовых отношений с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в образовательных организациях высшего образования должно способствовать осуществлению педагогическими работниками указанных конституционных и академических прав и свобод, а потому исключать практику необоснованного заключения с педагогическими работниками краткосрочных трудовых договоров и в этом смысле – предоставлять им гарантии от произвольного установления работодателем необоснованно короткого срока действия этих договоров

(Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года № 32-П).

3. Регламентируя особенности регулирования труда педагогических работников профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования и предусматривая в качестве общего правила конкурсный порядок замещения указанных должностей, Трудовой кодекс Российской Федерации предусмотрел возможность заключения с педагогическим работником как договора на неопределенный срок, так и срочного трудового договора (части первая и вторая статьи 332) и в исключение из общего правила о прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия (пункт 2 части первой статьи 77, часть первая статьи 79) установил, что при избрании по конкурсу педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, на ранее занимаемую им по срочному трудовому договору должность новый трудовой договор может не заключаться, а действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок, тем самым предоставив такому работнику в случае успешного прохождения конкурса возможность продолжить трудовые отношения (часть восьмая статьи 332 в редакции, действовавшей до внесения в нее изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ).

Аналогичное регулирование было предусмотрено и для случаев, когда педагогический работник избирается по конкурсу не на ранее занимаемую им по срочному трудовому договору, а на иную должность. В частности, в силу части девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей до внесения в нее изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ) при переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный



срок не более пяти лет или на неопределенный срок. Тем самым избрание педагогического работника по конкурсу на иную должность является основанием для перевода его на соответствующую должность. При этом такой перевод осуществляется с соблюдением общих законодательных норм о переводе на другую работу, являющемся частным случаем изменения условий трудового договора.

Согласно части первой статьи 72<sup>1</sup> данного Кодекса перевод на другую работу представляет собой постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем и по общему правилу допускается только с письменного согласия работника.

Соответственно, перевод педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, на иную должность в результате избрания по конкурсу на данную должность предполагает прежде всего изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает (если таковое было указано в трудовом договоре). Однако наряду с этим возможно изменение и любых других условий трудового договора, но такое изменение допускается лишь по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

Исходя из этого, предусматривая перевод педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, на иную должность в результате избрания по конкурсу, часть девятая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в оспариваемой редакции) – по своему буквальному смыслу – допускает как перевод на другую должность в рамках первоначально заключенного трудового договора (т.е. в пределах срока его действия), так и перевод на другую должность с изменением срока действия трудового договора по соглашению сторон (причем очевидно, что возможно только продление срока действия срочного трудового договора на

определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок). Тем самым – сообразно вытекающему из Конституции Российской Федерации принципу свободы договора – сторонам трудового договора предоставляется свобода выбора в части установления данного срока и, соответственно, определения срока, на который продлевается действие трудового договора.

Отсутствие же письменного согласия педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу и избранного по конкурсу на иную должность, на перевод на эту должность, а равно и на изменение иных, помимо трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает (если таковое было указано в трудовом договоре), условий заключенного с ним трудового договора (включая срок его действия) влечет за собой продолжение трудовых отношений на прежних условиях до окончания срока действия трудового договора, а после его истечения – прекращение такого договора по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Участвуя в конкурсе на замещение иной должности и – после его успешного прохождения – соглашаясь на перевод на эту должность, педагогический работник, относящийся к профессорско-преподавательскому составу, вправе рассчитывать на продолжение трудовых отношений по меньшей мере до окончания срока его избрания по конкурсу. При этом если срок избрания работника по конкурсу на иную должность превышает период, оставшийся до истечения срока действия заключенного с ним трудового договора на замещение прежней должности, то сам факт избрания работника по конкурсу на иную должность предполагает обязательное продление срока его трудового договора. Причем срок, на который продлевается действие трудового договора, как следует из правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, высказанных в Постановлении от 15 июля 2022 года № 32-П, должен устанавливаться не произвольно, а в соответствии со сроком избрания этого работника по конкурсу на замещение соответствующей должности. В противном случае конкурс используется вопреки своему предназначению, а работодателю предоставляется ничем не ограниченное

право при переводе работника, избранного по конкурсу на иную должность, по своему усмотрению изменять или не изменять условие о сроке первоначально заключенного трудового договора, а также устанавливать этот срок вне связи со сроком избрания по конкурсу.

Однако отсутствие прямого указания в части девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в оспариваемой редакции) на соответствие срока действия трудового договора с педагогическим работником сроку его избрания по конкурсу на соответствующую должность допускает единоличное и фактически произвольное определение руководителем образовательной организации высшего образования (иным уполномоченным им должностным лицом) срока продления трудового договора с работником, избранным по конкурсу на иную должность. При этом данное законоположение – во взаимосвязи с иными правовыми нормами – не гарантирует, что срок избрания по конкурсу на соответствующую должность не окажется необоснованно коротким, а в таком случае даже четкое следование руководителем образовательной организации (иного уполномоченного им должностного лица) этому сроку при продлении трудового договора с работником не будет должным образом обеспечивать защиту конституционно значимого интереса работника в устойчивой трудовой занятости (статья 7, часть 1, Конституции Российской Федерации).

Более того, часть девятая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в оспариваемой редакции) – по своему буквальному смыслу – позволяет работодателю не только произвольно определять срок, на который продлевается действие срочного трудового договора с педагогическим работником при избрании его по конкурсу на иную должность и переводе на эту должность, но и вовсе не продлевать действие такого договора и уволить педагогического работника по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 77 данного Кодекса, тем самым игнорируя факт успешного прохождения работником конкурса на замещение соответствующей должности. Иными словами, само по себе избрание педагогического работника по конкурсу на иную должность не влечет за собой обязанности

работодателя обеспечить такому работнику возможность продолжить трудовую деятельность, несмотря на признание его соответствующим установленным квалификационным требованиям. Это не только обесценивает значение основанной на демократических началах конкурсной процедуры, направленной на комплектование образовательных организаций высшего образования квалифицированными педагогическими кадрами, и приводит к недопустимому игнорированию лежащего в основе трудовых правоотношений интереса работника в стабильной занятости, но и – притом что увольнение работника в связи с истечением срока трудового договора осуществляется в упрощенном порядке, без предоставления ему гарантий и компенсаций, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы, – влечет за собой 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).

5. Как уже указывал Конституционный Суд Российской Федерации при оценке конституционности правового регулирования отношений, связанных с заключением трудовых договоров с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, в образовательных организациях высшего образования и их продлением при избрании работника по конкурсу на ранее занимаемую им по срочному трудовому договору должность, практика заключения краткосрочных трудовых договоров (на учебный год или учебный семестр) с такими работниками значительно ограничивает их в осуществлении конституционных свобод научного творчества и преподавания (статья 44, часть 1, Конституции Российской Федерации) и предоставленных им законом академических прав и свобод, лишает их возможности реализовать в полной мере свое конституционное право на отдых (статья 37, часть 5, Конституции Российской Федерации), создает непреодолимые препятствия для формирования непрерывного стажа педагогической работы,

необходимого для реализации педагогическими работниками отдельных трудовых прав и профессионально-квалификационных возможностей (в частности, права на длительный отпуск сроком до одного года, на присвоение ученых званий профессора и доцента и др.), не способствует повышению престижа педагогической работы в образовательных организациях высшего образования и притоку в высшую школу молодых квалифицированных кадров, заинтересованных в стабильных трудовых отношениях. Подобная ситуация не может быть признана допустимой в контексте конституционных предписаний о справедливости, равенстве, верховенстве закона, правовом и социальном государстве, в котором одним из необходимых условий обеспечения достойной жизни и свободного развития человека является стабильная занятость, права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими, определяют смысл, содержание и применение законов, а также гарантируется уважение человека труда и самого труда (преамбула; статья 1, часть 1; статья 4, часть 2; статья 7, часть 1; статья 15, части 1 и 2; статья 18; статья 19, части 1 и 2; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации) (Постановление от 15 июля 2022 года № 32-П).

Приведенные правовые позиции в полной мере применимы и при оценке конституционности части девятой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в оспариваемой редакции).

С учетом изложенного данное законоположение – в той мере, в какой оно допускает произвольное определение работодателем срока, на который по соглашению сторон продлевается действие срочного трудового договора с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, при избрании этого работника по конкурсу на иную должность и переводе на эту должность, притом что выполняемая по данному договору работа является для работника основной, – не обеспечивает надлежащих гарантий

стабильности правового положения педагогических работников и их устойчивой трудовой занятости, приводит к выходящему за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемлению конституционного права на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, лишению возможности полноценной реализации конституционных свобод научного творчества и преподавания, нарушению принципов уважения труда граждан и человека труда и тем самым не соответствует Конституции Российской Федерации, ее статьям 7 (часть 1), 37 (часть 1), 44 (часть 1), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75<sup>1</sup>.

При этом Конституционный Суд Российской Федерации, руководствуясь пунктом 12 части первой статьи 75, а также частями второй и четвертой статьи 87 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», считает необходимым установить, что если перевод педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, на иную должность в результате избрания по конкурсу на эту должность состоялся после вступления в силу Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года № 32-П, но до вступления в силу Федерального закона от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ, то к отношениям с таким педагогическим работником подлежит применению установленное пунктом 3 резолютивной части указанного Постановления временное – на период до внесения изменений в законодательство – регулирование в части минимального срока продления действия срочного трудового договора с педагогическим работником, избранным по конкурсу на ранее занимаемую им должность.

6. Поскольку пересмотр дела заявительницы – с учетом того что минимальный срок, на который, исходя из действующего правового регулирования, основанного на правовых позициях, выраженных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года № 32-П, мог бы быть продлен заключенный с ней срочный трудовой договор в связи с избранием ее по конкурсу на иную должность (три года), к настоящему времени уже истек – не может привести к

восстановлению ее прав, Конституционный Суд Российской Федерации, руководствуясь пунктом 2 части первой статьи 87 и частью четвертой статьи 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», считает необходимым установить, что заявительница как лицо, инициировавшее вопрос о проверке нормы, неконституционность которой установлена Конституционным Судом Российской Федерации, имеет право на применение в отношении нее соответствующих компенсаторных механизмов. Форма и размер компенсации определяются Басманным районным судом города Москвы – судом, рассмотревшим в первой инстанции конкретное дело, в котором применены оспоренные в Конституционном Суде Российской Федерации нормативные положения.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 47<sup>1</sup>, 68, 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 часть девятую статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей до внесения в нее изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ) не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 7 (часть 1), 37 (часть 1), 44 (часть 1), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75<sup>1</sup>, в той мере, в какой она допускает произвольное определение работодателем срока, на который по соглашению сторон продлевается действие срочного трудового договора с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, при избрании этого работника по конкурсу на иную должность и переводе на эту

должность, притом что выполняемая по данному договору работа является для работника основной.

2. Установленное пунктом 3 резолютивной части Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2022 года № 32-П временное – на период до внесения изменений в законодательство – регулирование в части минимального срока продления действия срочного трудового договора с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу и избранным по конкурсу на ранее занимаемую им должность, подлежит применению и к отношениям с участием педагогических работников, перевод которых на иные должности в результате избрания по конкурсу на эти должности состоялся после вступления в силу указанного Постановления, но до вступления в силу Федерального закона от 4 августа 2023 года № 471-ФЗ.

3. Гражданка Алебастрова Ирина Анатольевна имеет право на применение в отношении нее компенсаторных механизмов, чьи форма и размер определяются Басманным районным судом города Москвы, рассмотревшим в первой инстанции конкретное дело с участием заявительницы, в котором применена оспоренная в Конституционном Суде Российской Федерации часть девятая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Прекратить производство по настоящему делу в части проверки конституционности частей третьей и четвертой статьи 58, части второй статьи 67 и частей первой и второй статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства



Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

№ 49-П



Конституционный Суд  
Российской Федерации