

11 августа 2020г.

## Множественное заключение срочного трудового договора



**Для кого (для каких случаев):** Договора организации не должны влиять на трудовые договора.

**Сила документа:** Постановление Конституционного Суда РФ.

**Цена вопроса:** Переквалификация срочного трудового договора в бессрочный.

**Схема ситуации:** Организация периодически заключала договор с контрагентом на оказание некоторых услуг. На время выполнения этого договора Организация принимала на работу сотрудников по срочному трудовому договору. Логика простая: есть договор с контрагентом – нанимаем на время выполнения этого договора людей. Но как-то раз новый договор с контрагентом Организации заключить не удалось. Были уволены сотрудники, принятые на работу по срочному трудовому договору для выполнения закончившегося договора. Нет договора – нет работы – сотрудники не нужны.

Но нашёлся один Сотрудник, который стал спорить с Организацией. Сотрудник требовал от Организации, чтобы его восстановили на работе, оплатили время вынужденного прогула, заключили с ним бессрочный трудовой договор и много ещё кое-чего. Все суды отказали Сотруднику. Даже Верховный Суд РФ и тот отказал. Но Сотрудник попался упрямый и пошёл в Конституционный Суд РФ. Там он стал требовать проверить конституционность абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса РФ. Это про срочный трудовой договор, который заключается с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой. Вроде бы как раз случай Сотрудника – работа кончилась - значит вышел срок – срочный трудовой договор закончен – до свидания.

Однако Конституционный Суд РФ решил иначе. Срочный трудовой договор заключался-перезаклучался с Сотрудником неоднократно? Тогда это есть свидетельство отсутствия препятствий к заключению бессрочного трудового договора! Множественность заключения срочного трудового договора – это причина признать такой договор бессрочным!

И ещё один сильный вывод Конституционного Суда РФ. Конечный срок договора Организации с контрагентом – это не повод и оправдание для Организации заключать срочные трудовые договора со своими сотрудниками. Не надо перекладывать риски договорных отношений на своих сотрудников.

**Выводы и Возможные проблемы:** Очень сильные выводы Конституционного Суда РФ. Очень. Есть работа, нет работы, а сотрудники должны оставаться на своих местах. И никаким срочным договором незанятых работой сотрудников с места не сдвинешь.

**Строка для поиска в КонсультантПлюс:** «Множественное заключение срочного трудового договора».

**Где посмотреть документы:** КонсультантПлюс, Судебная Практика: [ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ ОТ 19.05.2020 N 25-П](#)

[документ в офлайн-версии](#)

[документ в онлайн-версии](#)



Нет КонсультантПлюс?

**Закажите** полную версию документа или  
**подберите комплект** КонсультантПлюс самостоятельно