**Конституционный Суд Российской Федерации указал, что заключение срочного трудового договора не стоит определять сроком действия договора работодателя с контрагентом**

Согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 19.05.2020 № 17-П, абзац 8 части 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ не предполагает заключения с работником срочного трудового договора 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.

Так, с охранником частного охранного предприятия на протяжении десяти лет ежегодно заключались срочные трудовые договоры на срок исполнения заключенных работодателем с контрагентами договоров об оказании охранных услуг.

После увольнения работника в связи с истечением срока очередного трудового договора, он обратился в суд с требованием о восстановлении на работе и признании трудового договора заключенным на неопределенный срок. Суды первой и апелляционной инстанций отказали ему в удовлетворении требований, указав, что прекращение договоров об оказании охранных услуг и незаключение их на новый срок исключало бы для работодателя возможность обеспечить работника другой работой.

Рассматривая жалобу работника, Конституционный Суд Российской Федерации указал, что ограниченный срок действия заключенных работодателем с заказчиками договоров, при продолжении осуществления им уставной деятельности, сам по себе не предопределяет срочного характера работы, подлежащей выполнению работниками, и не свидетельствует о невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок, а значит, и не может служить достаточным основанием для заключения срочных трудовых договоров.

Помощник прокурора района В.О. Карелина