

ОПРЕДЕЛЕНИЕ
КОЛЛЕГИИ СУДЕЙ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

об отказе в принятии к производству обращения
Алмазбекова Тилека Алмазбековича

24 июня 2025 года

город Бишкек

Коллегия судей Конституционного суда Кыргызской Республики в составе: Дуйшеева К.А., Айдарбековой Ч.А., Кыдырбаева К.Дж. при секретаре Ибраимовой А.М., рассмотрев обращение Алмазбекова Т.А.,

У С Т А Н О В И Л А:

В Конституционный суд Кыргызской Республики 26 мая 2025 года поступило обращение Алмазбекова Т.А. о проверке соответствия пункта 1 части 2 статьи 18 Трудового кодекса Кыргызской Республики (далее – ТК) части 2 статьи 24, части 1 статьи 42 Конституции Кыргызской Республики.

Как следует из обращения, оспариваемая норма предусматривает возможность заключения срочного трудового договора в случаях, установленных законом, а также при невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок с учетом характера и условий предстоящей работы, в том числе с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности.

По его мнению, подобное регулирование создает возможность для неравного и дискриминационного отношения к работникам, занимающим

должности руководителей структурных подразделений организаций, при отсутствии ясных критериев, позволяющих применять срочный договор именно к ним, поскольку они не считаются единоличными исполнительными органами, а их полномочия ограничены рамками конкретного подразделения. В связи с этим, он полагает, что данные работники не могут быть отнесены к категории руководителей организации в полном смысле этого слова, и, соответственно, на них не должно распространяться действие рассматриваемой нормы.

Исходя из этого, Алмазбеков Т.А. считает, что неопределенность оспариваемой нормы позволяет ее свободное и произвольное толкование, что приводит к разному подходу к работникам, занимающим аналогичные должности, и влечет нарушение принципов равенства перед законом и права на труд, закрепленных в части 2 статьи 24 и части 1 статьи 42 Конституции. Неопределенность, по его мнению, нарушает не только принцип равенства, но и гарантии судебной защиты, предусмотренные статьей 61 Конституции.

Подчеркивая особую значимость свободы труда, он указывает, что в Кыргызской Республике, как демократическом, правовом и социальном государстве, права и свободы человека являются высшей ценностью, а государство обязано создавать условия, обеспечивающие достойную жизнь и свободное развитие личности. Стабильная занятость рассматривается им как элемент права на достойную жизнь, а потому трудовое законодательство должно исключать возможность необоснованного ограничения этого права через произвольное заключение срочных договоров.

В то же время, Алмазбеков Т.А. подчеркивает, что законодатель обязан защищать право работника на стабильную занятость, ограничивая случаи заключения срочных трудовых договоров. Поскольку работник является экономически более слабой стороной, законы должны предотвращать необоснованное применение срочных договоров и разрешать их только в исключительных, объективно обоснованных случаях, с учетом особенностей труда отдельных категорий работников. Также закон должен защищать

работника от необоснованного заключения срочного трудового договора, обеспечивая право на постоянную работу.

Таким образом, заявитель приходит к выводу, что наличие нормы, позволяющей заключать срочные договоры без четких, объективных оснований с определенной категорией работников, нарушает их конституционно значимые права на стабильную занятость и создает условия для необоснованного увольнения работника по истечении срока договора, что прямо затрагивает гарантированное Конституцией право на труд и стабильную занятость, а также право на судебную защиту нарушенных прав.

С учетом изложенного, заявитель просит признать оспариваемую норму противоречащей Конституции.

Коллегия судей, изучив ходатайство Алмазбекова Т.А., заслушав информацию судьи-докладчика Дуйшеева К.А., проводившего на основании части 2 статьи 30 конституционного Закона «О Конституционном суде Кыргызской Республики» соответствующую проверку обращения пришла к следующим выводам.

Обращение в орган конституционного контроля является начальной стадией конституционного судопроизводства, где коллегия судей решает вопрос о его принятии или отказе в принятии к производству, исходя, прежде всего, из допустимости поставленных в нем вопросов к юрисдикции Конституционного суда. При этом презумпция конституционности нормативных правовых актов предполагает их изначальное соответствие Конституции и любые сомнения в их конституционности должны подтверждаться убедительными правовыми доводами, указывающими на системную связь между предметом регулирования оспариваемого акта или его структурными элементами и конституционными положениями.

Коллегия судей считает, что изложенные в обращении доводы заявителя, не содержат достаточных правовых аргументов, очевидно указывающих на сомнение в конституционности оспариваемой нормы.

Представленные доводы преимущественно основаны на предположениях заявителя о возможных нарушениях оспариваемой нормой прав лиц.

Коллегия судей отмечает, что ТК определяет необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства, в том числе создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей.

Одним из важных оснований возникновения трудовых отношений выступает трудовой договор между работником и работодателем, заключаемый в соответствии с положениями ТК на неопределенный срок и на определенный срок (срочный трудовой договор) (статьи 13, 18 ТК). Заключение трудового договора на неопределенный срок по смыслу трудового законодательства является общим правилом, тогда как срочный трудовой договор представляет собой исключение, допустимое в определенных законодательно обоснованных ситуациях.

Заключение срочного трудового договора, в соответствии с пунктом 1 части 2 статьи 18 ТК, допускается в случаях, прямо предусмотренных законами, а также в случае, когда характер предстоящей работы, условия ее выполнения не позволяют заключить бессрочный договор.

Законодательное установление различных сроков заключения трудовых договоров не может свидетельствовать о сомнении в конституционности, поскольку такой вывод согласуется с правовыми позициями органа конституционного контроля, который отметил, что конституционный принцип равенства всех перед законом и судом не препятствует законодателю при осуществлении правового регулирования трудовых отношений устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, касающиеся порядка замещения отдельных должностей и оснований освобождения от должности, если эти различия являются объективно

оправданными, обоснованными и соответствуют конституционно значимым целям.

В соответствии с пунктом 2 статьи 1 Конвенции Международной организации труда «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 года № 111, всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией (Решение Конституционной палаты Кыргызской Республики от 16 декабря 2015 года).

Правовое положение руководителя организации, его заместителей и иных руководящих работников (права, обязанности, ответственность) отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности в системе управления организацией. Указанные субъекты организации представляют в трудовых отношениях сторону работодателя и совершают от его имени юридически значимые действия. При определении руководителя организации, его заместителя и иных руководящих работников необходимо отталкиваться от их полномочий. Так, к их числу законодатель относит права заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законом, поощрять работников, требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации, привлекать или инициировать привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законом и другие. Таким образом, законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, его заместителя и иных руководящих работников организации, выполняемой ими трудовой функции, предусматривать особые правила расторжения с ними трудового договора, что не может расцениваться как нарушение права, гарантированного статьей 16 Конституции равенства всех перед законом и судом (Решение Конституционной палаты от 4 июля 2014 года).

Вместе с этим, коллегия судей отмечает, что трудовое законодательство содержит гарантии защиты прав работников при заключении срочного трудового договора. К ним относятся: переход трудовых отношений на неопределенный срок, если срочный договор не был прекращен в связи с истечением его срока с последующим продолжением работы работником (часть 3 статьи 18 ТК); запрет необоснованного заключения срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления работнику прав и гарантий, предусмотренных ТК (часть 5 статьи 18 ТК); возможность обжалования заключения срочного договора в суде, если работник считает, что он заключен необоснованно (статья 23 ТК).

В соответствии с положениями статей 40 и 42 ТК, истечение срока действия срочного трудового договора является самостоятельным и общепринятым основанием для прекращения трудовых отношений. При этом статья 40 ТК обязывает работодателя оформить прекращение трудового договора соответствующим приказом с указанием правового основания, что обеспечивает правовую определенность и возможность последующего обжалования. В соответствии со статьей 43 ТК, работник имеет право на досрочное расторжение срочного трудового договора, а также на обращение в суд в случае нарушения его прав. Дополнительно, положения статей 44 и 46 ТК, регулирующие порядок предварительного уведомления, основания увольнения и гарантии для отдельных категорий работников, формируют комплексную систему правового регулирования, направленную на предотвращение произвольного прекращения трудовых отношений.

Таким образом, коллегия судей не усматривает неопределенности в вопросе соответствия оспариваемой нормы Конституции, а доводы заявителя находит недостаточными для принятия его обращения к конституционному судопроизводству.

Согласно пункту 1 статьи 30 конституционного Закона «О Конституционном суде Кыргызской Республики», обращение по форме и

содержанию не соответствующее требованиям этого конституционного Закона подлежит отказу в принятии к производству.

На основании вышеизложенного, руководствуясь частью 2, пунктом 1, части 3, частью 5 статьи 30 конституционного Закона «О Конституционном суде Кыргызской Республики», коллегия судей Конституционного суда Кыргызской Республики

О П Р Е Д Е Л И Л А:

1. Отказать в принятии к производству ходатайство Алмазбекова Т.А. о проверке соответствия пункта 1 части 2 статьи 18 Трудового кодекса Кыргызской Республики части 2 статьи 24, части 1 статьи 42 Конституции Кыргызской Республики.

2. Возвратить обращение и приложенные к нему материалы заявителю.

3. Настоящее определение может быть обжаловано в Конституционный суд Кыргызской Республики в течение трех месяцев.

Коллегия судей:

К.А. Дуйшеев

Ч.А. Айдарбекова

К.Дж. Кыдырбаев