

## Проблемы частного права / Problems of the private law

Научная статья

УДК 349.223

doi: 10.17223/22253513/57/7

### Особенности фактического допущения к работе научных или педагогических работников образовательной организации высшего образования: проблемы правоприменения

Дмитрий Владимирович Агашев<sup>1</sup>, Ирина Петровна Агашева<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup> Крымский филиал Российского государственного университета правосудия,

Симферополь, Россия

<sup>1</sup> agajur@bk.ru

<sup>2</sup> jurist@krfrgup.ru

**Аннотация.** Проанализированы проблемы применения правил ТК РФ о фактическом допущении к работе как форме заключения трудового договора к и по-следствиям этого действия. Принимая во внимание специальный характер правового регулирования трудовых отношений рассматриваемых категорий работников, авторы обратили внимание на специфику применения к научным и педагогическим работникам положений ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ. Высказано мнение о том, что в отдельных случаях реализацию работодателем этой нормы следует рассматривать в качестве злоупотребления правом. Предложен адаптированный для данного случая способ защиты права, реализуемый в судебной форме. На основе некоторых элементов цивилистической теории сделок озвучены предложения о совершенствовании практики применения трудового законодательства.

**Ключевые слова:** злоупотребление правом, заключение трудового договора, фактическое допущение к работе, конкурс, научный работник, педагогический работник, сделка

**Для цитирования:** Агашев Д.В., Агашева И.П. Особенности фактического допущения к работе научных или педагогических работников образовательной организации высшего образования: проблемы правоприменения // Вестник Томского государственного университета. Право. 2025. № 57. С. 90–100. doi: 10.17223/22253513/57/7

Original article

doi: 10.17223/22253513/57/7

## **Features of the actual admission to work of scientific or pedagogical staff of an educational organization of higher education: problems of law enforcement**

**Dmitry V. Agashev<sup>1</sup>, Irina P. Agasheva<sup>2</sup>**

*<sup>1,2</sup> Crimean Branch of the Russian State University of Justice, Simferopol, Russian Federation*

*<sup>1</sup> agajur@bk.ru*

*<sup>2</sup> jurist@krfrgup.ru*

**Abstract.** The article is devoted to a special analysis of the problems of applying the institute of the actual admission of an employee to the work of scientific and pedagogical staff of educational institutions of higher education. The purpose of the work is to formulate proposals for improving labor legislation, as well as standards of law enforcement activities based on the adaptation in labor law of certain elements of the civil theory of transactions in the field of concluding an employment contract by actually admitting researchers or teachers to work. The objectives of the study involve a systematic interpretation of the substantive norms of labor law using elements of transaction theory, an analysis of current judicial practice and the formulation of proposals that promote effective law enforcement.

The research is based on open sources of information, including statistical data, specialized literature, normative legal acts and judicial practice, using general scientific (theoretical and empirical levels: dialectical, logical, system-structural, observation, description) and special legal methods (comparative legal, formal legal, legal modeling) research.

The paper describes the features of the application of Article 67.1 of the Labor Code of the Russian Federation to scientific and pedagogical staff of educational institutions of higher education. It is stated that when considering labor disputes arising from the employee's actual admission to work and the application of Article 67.1 of the Labor Code of the Russian Federation to such cases, it is necessary to proceed from the presumption of an employment relationship, which can only be refuted by the employer. At the same time, the application of this rule to these categories of employees who have successfully passed a competition or election should be considered an abuse of the right to manage by the employer, and the courts, in appropriate cases, should reject the defendant's objections to the claim with a formal reference to the lack of authority of the representative. It is proved that for the considered category of employees, special qualifications are always required for teaching or research staff from the moment they actually start working. In addition, the illegality of the application of Part 1 of art. 67.1 of the Labor Code of the Russian Federation to any persons (including teachers or researchers) employed in accordance with Part 4 of Article 64 of the Labor Code of the Russian Federation. Some proposals have been made to improve certain provisions of labor legislation and ensure the consistency of law enforcement in the field of concluding an employment contract by actually allowing them to work.

**Keywords:** abuse of the right, conclusion of an employment contract, actual admission to work, competition, researcher, teacher, transaction

**For citation:** Agashev, D.V. & Agasheva, I.P. (2025) Features of the actual admission to work of scientific or pedagogical staff of an educational organization of higher education: problems of law enforcement. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law.* 57. pp. 90–100. (In Russian). doi: 10.17223/22253513/57/7

Вопросу о правовой природе и последствиях фактического допущения работника к работе посвящено немало исследований, однако, обнаруживается их определенный дефицит в отношении научных и педагогических работников образовательных организаций высшего образования. Между тем применение норм этого института к указанным категориям порождает вопросы, требующие специального анализа. Нужно также обратить внимание на то, что образовательные организации в силу ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе [1] вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда без получения разрешения на осуществление трудовой деятельности. 2 мая 2024 г. вступило в силу Соглашение государств – членов ЕАЭС о взаимном признании документов об ученых степенях [2]. Наряду с этим с отдельными государствами ЕАЭС также действуют соглашения о признании ученых званий [3, 4]. Указанные акты свидетельствуют о развитии курса на свободное движение научно-педагогических кадров в рамках ЕАЭС. Но одновременно не исключены проблемы с применением норм о фактическом допущении к работе к указанной категории работников, поскольку соответствующее направление в России регламентировано иначе, чем в других государствах Союза.

Правила ч. 3 ст. 16 ТК РФ однозначно указывают на то, что трудовой договор в случае фактического допущения работника к работе следует считать заключенным при соблюдении требований, указанных в ч. 2 ст. 67, с учетом возможных последствий, зафиксированных в ст. 67.1 ТК РФ. Очевидно, что ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ, в которой содержатся последствия несоблюдения правил фактического допущения к работе, в известной мере нарушает баланс интересов сторон как ключевого условия гармонизации трудовых отношений [5, 6].

Судебная практика [7, 8] рассматривает фактическое допущение к работе в качестве дополнительной гарантии для работника, призванной устраниить неопределенность его правового положения. Однако считать ее таковой в смысле нормы ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ довольно трудно, поскольку на работника, по существу, перекладываются неблагоприятные последствия управленческих решений работодателя. При этом анализ этих положений трудового законодательства в отношении педагогических и научных работников делает необходимым рассмотрение вопроса о специализации общих правил, когда осуществление такого действия работодателя должно быть ограничено.

Принимая во внимание особый подход к регулированию трудовых отношений с педагогическими и научными работниками главами ч. 4 ТК РФ (52 и 52.1), в целом возникает вопрос о возможности и пределах применения к этим работникам положений ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ. Нормы ст. 251 и 252 ТК РФ по своей природе относятся к числу специализированных норм права, направленных на обеспечение гармоничного сочетания общих и специальных правил. Вместе с тем гл. 52 и 52.1 ТК РФ не ограничивают действие общих норм и не устанавливают каких-либо особых требований в отношении

регулирования фактического допущения научного или педагогического работника к работе и его последствий, а, стало быть, положения ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ в настоящее время могут применяться работодателем без ограничений. Тем не менее в этом плане нужно учитывать некоторые обстоятельства, которые могут оказаться существенными в рамках правоприменительной деятельности.

Известно, что для возникновения трудового правоотношения с научным или педагогическим работником, как правило, требуется фактический состав: положительный для лица результат конкурса или выборов и заключение трудового договора на их основании<sup>1</sup>. В случае отсутствия соглашения о пролонгации трудового договора, а также в отношении лиц, впервые претендующих на замещение должности, для лиц, принимаемых в порядке перевода от другого работодателя, принимаемых по совместительству или для замещения временно отсутствующего работника, рассматриваемая проблема является весьма актуальной. По разным причинам (бюрократическим, техническим и другим) не всегда возможно обеспечить незамедлительное заключение трудового договора в письменной форме. Но именно в предшествующих процедурах обнаруживается специфика регулируемых отношений, непосредственно влияющая на пределы применения ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ к рассматриваемой категории работников.

Согласно действующим нормативным правовым актам [9, 10], при наличии вакантной должности научного или педагогического работника руководителем организации или уполномоченным им лицом на официальном сайте организации размещается объявление о проведении конкурса. Схожие в целом правила, хотя и определяемые локальными нормативными актами работодателя, предусматриваются в отношении выборных должностей декана и заведующего кафедрой. Таким образом, крайне трудно представить ситуацию, при которой работодателю было бы неизвестно о существовании претендентов на должность, о целях и фактических результатах процедуры конкурса или выборов, а также о правовом основании для привлечения к труду и его последствиям, ведь в состав ученого совета образовательной или научной организации всегда включается ее руководитель. Несомненно, такая осведомленность руководителя должна предполагаться.

В современной судебной практике возникновение трудового правоотношения на основании фактического допущения к работе рассматривается в качестве *презумпции* [8]. Если же исходить из предпосылок применения ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ работодателем, очевидно, требующего мотивации [11. С. 23], соответствующее правоприменительное решение нужно считать явлением экстраординарным. Но использование этой нормы в отношении педагогических и научных работников, успешно прошедших конкурс или выборы, вы-

---

<sup>1</sup> Конечно, в отношении работника, ранее замещавшего эту же должность, действие трудового договора может пролонгироваться по соглашению сторон, поэтому конструкция фактического допущения к работе здесь вообще неприменима.

ходит за пределы справедливых мотивов, а соответствующее решение целесообразно рассматривать в качестве злоупотребления в форме недобросовестного осуществления работодателем права на управление<sup>1</sup>. Очевидно, что работник, будучи организационно зависимым от реализации работодателем его управленческих полномочий, попадает в неопределенное правовое положение (несмотря на положительный исход конкурса или выборов), с возможным произвольным решением последнего. Работнику же причиняется таким образом вред его интересу на получение регулярной оплачиваемой работы в соответствии с трудовым законодательством, на которую он с учетом результата процедуры обоснованно претендовал и мог рассчитывать.

В условиях существующего правового регулирования лицо, считающее, что его право на регулярный оплачиваемый труд нарушено применением ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ, должно обладать конкретным способом защиты, в отношении которого в настоящее время нет определенности. Прежде нами предлагался [11. С. 24] такой способ в виде требования *о неправомерности отказа работодателя в признании трудовых правоотношений возникшими*. При этом применение работодателем ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ само по себе свидетельствует об избрании им трудоправового, а не гражданско-правового механизма регулирования. Именно в силу названной презумпции нужно считать ненадлежащими способами защиты права требования о признании трудового правоотношения возникшим, о признании факта правоотношения трудовым и т.п., а их принятие и рассмотрение судом уводит в сторону от главного вопроса о мотивах поведения работодателя.

При рассмотрении соответствующего требования истца (лица, успешно прошедшего конкурс или выборы) судам, полагаем, нужно отклонять возражения на иск ответчика, основанные исключительно на указании о формальном отсутствии полномочий у представителя, ибо такую мотивацию для данного случая и нужно считать злоупотреблением работодателем правом на управление. Более того, в такой ситуации презумпция возникновения трудового правоотношения должна быть расширена предположением о *полномочности представителя*, если работодатель ее не опроверг (в частности, доказал, что должностное лицо наделило себя полномочиями в обход установленных норм). При этом в отношении лиц, прошедших конкурс или выборы, полномочными для фактического допуска нужно считать любое должностное лицо, наделенное локальными актами работодателя функцией управления в отношении данной должности.

Если же педагогический или научный работник может быть принят на работу без проведения конкурса (ч. 3 ст. 332, ч. 5 ст. 336.1 ТК РФ), нужно принимать и оценивать доказательства каждой стороны в обычном порядке,

---

<sup>1</sup> Например, А.А. Ситников, рассматривая вопрос о сущности права работодателя на управление, приводит разные примеры злоупотребления соответствующим правомочиями [12. С. 181]. Однако автор не анализировал возможность злоупотребления соответствующим правом в рассматриваемом контексте.

но, во всяком случае, с учетом *презумпции о возникновении трудового правоотношения*.

Вызывает интерес также вопрос о том, допустимо ли применение ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ в отношении лиц, на которых распространяется ч. 4 ст. 64 ТК РФ? Он актуален при переводе педагогического или научного работника с его согласия или по его просьбе на постоянную работу к другому работодателю (поскольку с предыдущим работодателем трудовое правоотношение прекращается в силу ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ) с учетом положений ч. 2 ст. 332 и ч. 2 ст. 336.1 ТК РФ. В этом случае образуется достаточно интересная правовая ситуация.

Волеизъявление работника в порядке ч. 4 ст. 64 ТК РФ, выраженное после положительного результата конкурса или выборов в фактическом поведении (начале работы), технико-юридически может рассматриваться как некий аналог гражданско-правовой конструкции акцепта при безотзывной оферте (в течение определенного законом времени), поскольку одностороннее действие не требует дополнительного одобрения со стороны работодателя и должно быть им безоговорочно принято путем заключения трудового договора. Трудно отрицать, что волеизъявление работодателя зафиксировано в момент приглашения и подтверждено результатами конкурса или выборов, и трудовое правоотношение в подобных случаях возникает именно вследствие такой совокупности фактов. Причем вопрос о полномочиях представителя работодателя здесь вообще не должен иметь значения. Полагаем, в приведенном случае неправомерность (недопустимость) отказа работодателя в признании трудовых правоотношений возникшими не требует доказательств и в принципе не может опровергаться работодателем.

Однако можно ли считать, что аналогичные правовые последствия характерны для всех лиц, успешно прошедших конкурс, как это указано в п. 18 Положения о порядке замещения должностей педагогических работников и в п. 17 Порядка проведения конкурса на замещение должностей научных работников? Ответ должен быть отрицательным, поскольку по смыслу соответствующих норм Порядков речь идет не о модификации правил заключения трудового договора или дополнительных гарантий, а лишь об обоснованности и сроках объявления работодателем нового конкурса в случае, если договор не был заключен в указанный срок по инициативе соискателя<sup>1</sup>.

В отношении рассматриваемых категорий работников имеются вопросы и с самой квалификацией фактического начала работы с учетом ч. 1 ст. 61 ТК РФ (момент вступления трудового договора в силу). Именно с этим обстоятельством связывается появление трудовых обязанностей сторон, а также выполнение работником норм поведения, вытекающих из законодательства об образовании [13]. Очевидно, не следует считать моментом возникновения трудового обязательства только физическое нахождение работника на территории работодателя и даже в конкретной ее точке (здание,

---

<sup>1</sup> Проблема обоснованности отказа работодателя в заключении трудового договора в таких случаях требует отдельного анализа, в частности, когда изменяется штатное расписание до момента начала работы.

строение, аудитория и т.п.). Основу трудовой функции педагогического работника составляет образовательная деятельность по обучению и воспитанию обучающихся (научная и учебно-методическая деятельность являются дополнительными элементами), которая невозможна до и вне утвержденного расписания занятий, подписания индивидуального плана и всегда не ранее начала учебного года. В этом смысле выполнение лицом любой иной работы до указанных фактов (написание научных работ, разработка учебно-методических материалов, изучение документации, содействие работе приемной комиссии и т.п.) целесообразно рассматривать как акцепт новой оферты, приводящей к иному обязательству (трудовому или гражданскому в зависимости от содержания). Поэтому для этой категории фактическое начало работы должно квалифицироваться моментом выполнения конкретного вида учебной работы (проведение лекции, практического занятия), в том числе с использованием телекоммуникационных технологий, если они зафиксированы в расписании занятий. Однако проведение до начала выполнения запланированного на учебный год объема аудиторной работы на территории работодателя и, тем более, вне его территории с использованием телекоммуникационных технологий консультаций (индивидуальных, групповых), предусмотренных индивидуальным учебным планом, нельзя рассматривать в качестве фактического допуска к работе, поскольку такие консультации являются следствием изложения учебного материала.

Несколько иной подход требуется для квалификации правовой ситуации в отношении научных работников. Исходя из действующего законодательства, основными функциями научной организации являются создание, передача и использование научной или научно-технической продукции, оказание профильных услуг и совместная научная или научно-техническая деятельность [14] на основе заключаемых договоров. Таким образом, фактическое допущение к работе научного работника нужно считать состоявшимся не ранее момента начала выполнения элементов трудовой функции, вытекающих из трудового договора, должностной инструкции или из профессионального стандарта (если он предусмотрен), в сочетании с действующими локальными нормативными актами и правоприменительными решениями работодателя (включение в состав исполнителей по контрактам, подписания индивидуального плана научной работы и т.п.).

В перспективе считаем целесообразным и необходимым дополнить ст. 67.1 ТК РФ положениями о недопустимости применения нормы ее первой части не только в отношении педагогических или научных работников, но и любых лиц, замещающих должности на основании конкурса или выборов и успешно прошедших такую процедуру, а также в случаях применения ч. 4 ст. 64 ТК РФ.

Подводя итог настоящей работе, нужно подчеркнуть следующее. Во-первых, при рассмотрении судом споров о применении ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ во всех случаях должна действовать презумпция о возникновении трудового правоотношения, которая может быть опровергнута только работодателем. Во-вторых, применение указанной нормы в отношении педагогических и

научных работников, прошедших конкурс или выборы, нужно считать злоупотреблением правом на управление со стороны работодателя, а судам в соответствующих случаях нужно отклонять возражения ответчика на иск при формальной ссылке на отсутствие полномочий представителя. В-третьих, для педагогических или научных работников всегда необходима специальная квалификация момента фактического начала работы. Для педагогического работника основу трудовой функции составляет учебная работа, поэтому фактическое начало работы целесообразно определять с момента выполнения конкретного ее вида, в том числе с использованием телекоммуникационных технологий в условиях утвержденного расписания занятий. В отношении научного работника этот момент должен быть связан с началом выполнения элементов трудовой функции, вытекающих из трудового договора, только при условии подписания работодателем индивидуального плана научной работы, индивидуального задания либо наличия правоприменимого решения работодателя о включении лица в группу исполнителей научного задания. В-четвертых, в настоящее время следует считать неправомерным применение ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ к любым лицам (включая педагогических или научных работников), принимаемым на работу в порядке ч. 4 ст. 64 ТК РФ.

### **Список источников**

1. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014). URL: <http://parvo.gov.ru> (дата обращения: 02.11.2024).
2. Соглашение о взаимном признании документов об ученых степенях в государствах – членах Евразийского экономического союза (Подписано в г. Сочи, 08.06.2023). URL: <http://parvo.gov.ru>. (дата обращения: 02.11.2024).
3. Соглашение от 15.09.2001 между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о взаимном признании документов об образовании, ученых степенях и ученых званиях. URL: <http://parvo.gov.ru>. (дата обращения: 01.12.2024).
4. Соглашение от 27.06.1996 между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях. URL: <http://parvo.gov.ru>. (дата обращения: 01.12.2024).
5. Постановление КС РФ от 13.07.2023 № 40-П «По делу о проверке конституционности части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Н.Ф. Нестеренко». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/407286440/> (дата обращения: 02.12.2024).
6. Постановление КС РФ от 19.05.2020 № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73942852/> (дата обращения: 02.12.2024).
7. Пункт 3 Определения КС РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <http://parvo.gov.ru> (дата обращения: 03.12.2024).
8. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (п. 15) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022). URL: <https://www.vsrif.ru/documents/all/31088/> (дата обращения: 03.12.2024).

9. Положение о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (п. 5) (утв. Приказом Минобрнауки России от 4 декабря 2023 г. № 1138). URL: <http://parvo.gov.ru>. (дата обращения: 02.12.2024).

10. Порядок проведения конкурса на замещение должностей научных работников (п. 5) (утв. Приказом Минобрнауки России от 5 августа 2021 г. № 715). URL: <http://parvo.gov.ru>. (дата обращения: 07.12.2024).

11. Агаев Д.В. Фактическое допущение работника к работе в контексте концепции сделок в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 3. С. 22–25.

12. Ситников А.А. Право работодателя на управление трудом: гарантии и ограничения : дис. .... канд. юрид. наук. СПб., 2024. 270 с.

13. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ст. 48). URL: <http://parvo.gov.ru> (дата обращения: 02.11.2024).

14. Федеральный закон от 23.08.1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (ст. 8). URL: <http://parvo.gov.ru> (дата обращения: 23.10.2024).

### References

1. Russian Federation. (2014) *Dogovor o Evraziyskom ekonomicheskem soyuze (Podpisany v g. Astane 29.05.2014 g.)* [Treaty on the Eurasian Economic Union (Signed in Astana on May 29, 2014)]. [Online] Available from: <http://parvo.gov.ru> (Accessed: 2nd November 2024).
2. Russian Federation. (2023a) *Soglashenie o vzaimnom priznanii dokumentov ob uchenykh stepenyakh v gosudarstvakh – chlenakh Evraziyskogo ekonomicheskogo soyuza (Podpisano v g. Sochi, 08.06.2023 g.)* [Agreement on the Mutual Recognition of Documents on Academic Degrees in the Member States of the Eurasian Economic Union (Signed in Sochi on June 8, 2023)]. [Online] Available from: <http://parvo.gov.ru>. (Accessed: 2nd November 2024).
3. Russian Federation. (2021a) *Soglashenie ot 15.09.2001 g. mezhdu Pravitel'stvom Rossiiyskoy Federatsii i Pravitel'stvom Respubliki Armeniya o vzaimnom priznanii dokumentov ob obrazo-vanii, uchenykh stepenyakh i uchenykh zvaniyakh* [Agreement of September 15, 2001, between the Government of the Russian Federation and the Government of the Republic of Armenia on the Mutual Recognition of Documents on Education, Academic Degrees and Academic Titles]. [Online] Available from: <http://parvo.gov.ru>. (Accessed: 1st December 2024).
4. Russian Federation. (1996a) *Soglashenie ot 27.06.1996 g. mezhdu Pravitel'stvom Rossiiyskoy Federatsii i Pravitel'stvom Respubliki Belarus' o vzaimnom priznanii i ekvivalentnosti dokumentov ob obrazovanii, uchenykh stepenyakh i zvaniyakh* [Agreement of June 27, 1996, between the Government of the Russian Federation and the Government of the Republic of Belarus on the Mutual Recognition and Equivalence of Documents on Education, Academic Degrees and Titles]. [Online] Available from: <http://parvo.gov.ru>. (Accessed: 1st December 2024).
5. Russian Federation. (2023b) *Postanovlenie KS RF ot 13.07.2023 g. № 40-P “Po delu o proverke konstitutivnosti chasti vos'moy stat'i 178 Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii v svyazi s zhaloboy grazhdanki N.F. Nesterenko”* [Ruling of the Constitutional Court of the Russian Federation of July 13, 2023, No. 40-P “On the case concerning the review of constitutionality of part eight of Article 178 of the Labour Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen N.F. Nesterenko”]. [Online] Available from: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/407286440/> (Accessed: 2nd December 2024).
6. Russian Federation. (2020) *Postanovlenie KS RF ot 19.05.2020 g. № 25-P “Po delu o proverke konstitutivnosti abzatsa vos'mogo chasti pervoy stat'i 59 Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii v svyazi s zhaloboy grazhdanina I.A. Sysoeva”* [Ruling of the Constitutional Court of the Russian Federation of May 19, 2020, No. 25-P “On the case concerning the review of constitutionality of paragraph eight of part one of Article 59 of the

Labour Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen I.A. Sysoev”]. [Online] Available from: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73942852/> (Accessed: 2nd December 2024).

7. Russian Federation. (2009) *Punkt 3 Opredeleniya KS RF ot 19 maya 2009 g. N 597-O-O “Ob otkaze v prinyatii k rassmotreniyu zhaloby grazhdanki Ravinskoy Larisy Vadimovny na narushenie ee konstitutsionnykh prav stat'yami 11, 15, 16, 22 i 64 Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii”* [Clause 3 of the Determination of the Constitutional Court of the Russian Federation of May 19, 2009, No. 597-O-O “On the refusal to accept for consideration the complaint of citizen Larisa Vadimovna Ravinskaya on the violation of her constitutional rights by Articles 11, 15, 16, 22 and 64 of the Labour Code of the Russian Federation”]. [Online] Available from: <http://parvo.gov.ru> (Accessed: 3rd December 2024).

8. Russian Federation. (2022) *Obzor praktiki rassmotreniya sudami del po sporam, svyazannym s zaklyucheniem trudovogo dogovora (p. 15) (utv. Prezidiumom Verkhovnogo Suda RF 27.04.2022 g.)* [Review of Judicial Practice in Cases Concerning Disputes Related to the Conclusion of an Employment Contract (Clause 15) (approved by the Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation on April 27, 2022)]. [Online] Available from: <https://www.vsrif.ru/documents/all/31088/> (Accessed: 3rd December 2024).

9. Russian Federation. (2023c) *Polozhenie o poryadke zameshcheniya dolzhnostey pedagogicheskikh rabotnikov, otnosyashchikhsya k professorskopo-prepodavatel'skomu sostavu (p. 5) (utv. Prikazom Minobrnauki Rossii ot 4 dekabrya 2023 g. № 1138)* [Regulations on the Procedure for Filling Positions of Teaching Staff Belonging to the Faculty (Clause 5) (approved by Order of the Ministry of Science and Higher Education of Russia No. 1138 of December 4, 2023)]. [Online] Available from: <http://parvo.gov.ru>. (Accessed: 2nd December 2024).

10. Russian Federation. (2021b) *Poryadok provedeniya konkursa na zameshchenie dolzhnostey nauchnykh rabotnikov (p. 5) (utv. Prikazom Minobrnauki Rossii ot 5 avgusta 2021 g. № 715)* [Procedure for Conducting a Competition to Fill Positions of Research Workers (Clause 5) (approved by Order of the Ministry of Science and Higher Education of Russia No. 715 of August 5, 2021)]. [Online] Available from: <http://parvo.gov.ru>. (Accessed: 7th December 2024).

11. Agashev, D.V. (2024) Fakticheskoe dopushchenie rabotnika k rabote v kontekste kontsept-sii sdelok v trudovom prave [De Facto Permission of an Employee to Work in the Context of the Concept of Transactions in Labour Law]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. 3. pp. 22–25.

12. Sitnikov, A.A. (2024) *Pravo rabotodatelya na upravlenie trudom: garantii i ograniceniya* [The Employer's Right to Manage Labour: Guarantees and Limitations]. Law Cand. Diss. St. Petersburg.

13. Russian Federation. (2012) *Federal'nyy zakon “Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii” ot 29.12.2012 g. № 273-FZ (st. 48)* [Federal Law No. 273-FZ of December 29, 2012, “On Education in the Russian Federation” (Article 48)]. [Online] Available from: <http://parvo.gov.ru> (Accessed: 2nd November 2024).

14. Russian Federation. (1996b) *Federal'nyy zakon ot 23.08.1996 g. № 127-FZ “O naude i gosudarstvennoy nauchno-tehnicheskoy politike” (st. 8)* [Federal Law No. 127-FZ of August 23, 1996, “On Science and State Scientific and Technical Policy” (Article 8)]. [Online] Available from: <http://parvo.gov.ru> (Accessed: 23rd November 2024).

#### **Информация об авторах:**

**Агаашев Д.В.** – доцент, кандидат юридических наук, заведующий кафедрой гражданского права Крымского филиала Российского государственного университета правосудия (Симферополь, Россия). E-mail: agajur@bk.ru

**Агаашева И.П.** – юристконсульт, старший преподаватель кафедры гражданского права Крымского филиала Российского государственного университета правосудия (Симферополь, Россия). E-mail: jurist@krfrgup.ru

**Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.**

***Information about the authors:***

**Agashev D.V.**, Crimean Branch of the Russian State University of Justice (Simferopol, Russian Federation). E-mail: agajur@bk.ru

**Agasheva I.P.**, Crimean Branch of the Russian State University of Justice (Simferopol, Russian Federation). E-mail: jurist@krfrgup.ru

***The authors declare no conflicts of interests.***

*Статья поступила в редакцию 10.12.2024;  
одобрена после рецензирования 18.03.2025; принята к публикации 10.10.2025.*

*The article was submitted 10.12.2024;  
approved after reviewing 18.03.2025; accepted for publication 10.10.2025.*