

Дата поступления рукописи в редакцию: 05.03.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 03.04.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-3-598-603

МОРОЗОВ Андрей Александрович,
кандидат юридических наук
доцент кафедры гражданского права,
Северо-Западный филиал федерального
государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российский государственный университет правосудия
имени В.М. Лебедева», г. Санкт-Петербург,
e-mail: 9126543@mail.ru

БОЕНКО Даниил Вадимович,
студент 4 курса специалитета факультета
подготовки специалистов
для судебной системы (юридический факультет)
Северо-Западного филиала федерального
государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российский государственный университет правосудия
имени В.М. Лебедева», г. Санкт-Петербург,
e-mail: daniilneizvestny@gmail.com

ПРОБЛЕМЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ СРОЧНОГО И БЕССРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Аннотация. В статье исследуются правовые проблемы, возникающие при разграничении срочных и бессрочных трудовых договоров в российской правоприменительной практике. В статье обосновывается исключительность природы срочного трудового договора зачастую нивелируемая его формальным применением, что порождает значительные юридические риски для работодателя. Выявляются ключевые коллизии на стадиях заключения, исполнения и прекращения срочного договора, а также систематизация возможных судебных рисков. Реализуется комплексное рассмотрение срочного трудового договора сквозь призму судебных споров о его трансформации в бессрочный, что позволяет сформулировать практико-ориентированные рекомендации для правоприменителей. В результате исследования делается вывод о необходимости обоснования временного характера работы и соблюдения процедурных гарантий как основных условий легитимного использования данной формы договора.

Ключевые слова: срочный трудовой договор, бессрочный трудовой договор, исключительность, основания заключения, судебные риски, трансформация договора, работодатель, увольнение.

MOROZOV Andrey Alexandrovich,
Candidate of Law Sciences,
Associate Professor of the Department of Civil Law,
Northwest Branch of the Federal State Budgetary
Educational Institution of Higher Education
“Lebedev Russian State University of Justice”, Saint Petersburg

BOENKO Daniil Vadimovich,
4th year student of the Faculty of Specialists
for the Judicial System (Law Faculty)
Northwest Branch of the Federal State Budgetary
Educational Institution of Higher Education
“Lebedev Russian State University of Justice”, Saint Petersburg

PROBLEMS WITH DISTINGUISHING BETWEEN FIXED-TERM AND INDEFINITE-TERM EMPLOYMENT CONTRACTS

Annotation. *The article explores the legal issues that arise when distinguishing between fixed-term and indefinite-term employment contracts in Russian law enforcement practice. The article argues that the exceptional nature of a fixed-term employment contract is often undermined by its formal application, which poses significant legal risks for employers. The article identifies key conflicts at the stages of conclusion, execution, and termination of a fixed-term contract, as well as systematizes possible legal risks. The article provides a comprehensive analysis of a fixed-term employment contract through the lens of court disputes regarding its transformation into an indefinite-term contract, which allows for the formulation of practical recommendations for law enforcement agencies. The study concludes that it is necessary to justify the temporary nature of the work and comply with procedural guarantees as the main conditions for the legitimate use of this form of contract.*

Key words: *fixed-term employment contract, indefinite employment contract, exclusivity, grounds for conclusion, judicial risks, contract transformation, employer, dismissal.*

Трансформация современной экономики, внедрение платформенной занятости, ориентация на гибкие формы занятости и проектный характер работы меняют представление о трудовых отношениях, в том числе повышается востребованность срочных трудовых договоров. Однако в российской правовой системе трудовых договоров, в соответствии со статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), срочный трудовой договор представляет собой не общую, а исключительную форму регулирования трудовых отношений, допустимую лишь при наличии строго определенных законом оснований. Данная законодательная конструкция, с одной стороны, обладает достаточной гибкостью, что позволяет ей адаптироваться к реальным социально-экономическим условиям, необходимым для стабильного функционирования экономических отношений, а с другой – порождает правоприменительную неопределенность, создавая зону потенциальных коллизий.

Актуальность исследования обусловлена устойчивым противоречием между широкой хозяйственной практикой применения срочных трудовых договоров и ужесточающейся судебной позицией, направленной на ограничение необоснованной срочности. Верховный Суд РФ неоднократно указывал на недопустимость заключения срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления гарантий, свойственных бессрочным отношениям [12]. Это приводит к росту числа судебных споров, в которых ключевым вопросом является признание договора заключенным на неопределенный срок со всеми вытекающими для работодателя последствиями.

Авторы предпринимают попытку реализовать системную классификацию судебных рисков, возникающих при заключении срочного трудового договора применительно к различным этапам его

существования (заключение, действие и прекращение), а также в обосновании трансформации презумпции срочности в процессуальную презумпцию бессрочности, возлагающую бремя доказывания необходимости установления срочных трудовых отношений исключительно на работодателя.

Основная проблема заключается в отсутствии единообразных и объективно проверяемых критериев для разграничения срочных и бессрочных трудовых отношений на всех стадиях договора (заключение, исполнение, прекращение). Это порождает ситуацию, при которой решающим фактором в квалификации договора становятся не первичные обстоятельства его заключения, а последующая способность работодателя доказать в суде правомерность применения исключительной формы, что превращает срочный договор в зону повышенного процессуального риска.

Срочный трудовой договор, определяемый в статье 58 ТК РФ как договор, заключаемый на срок до пяти лет, обладает фундаментальным признаком – временной ограниченностью [13]. Однако эта ограниченность не является самоцелью или правом работодателя, а выступает лишь правовым изъятием из общего правила, установленного частью 2 статьи 58 ТК РФ: «Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок». Таким образом, бессрочный договор представляет собой правовую норму, а срочный – исключение из нее, что предопределяет особый, ограничительный режим его применения [1, с. 432-433].

Правовая природа срочных трудовых договоров определена рамками императивного условия: для его заключения необходимо не просто согласие сторон, а наличие одного из установленных в статье 59 ТК РФ объективных или субъективных оснований [14]. Воля сторон в данном слу-

чае не безразлична, но имеет второстепенное значение, вторична по отношению к требованию закона. Даже при взаимном согласии работника и работодателя на срочный характер отношений, отсутствие в законе соответствующего основания или его неправильное оформление влечет за собой применение санкции в виде юридической трансформации договора в бессрочный [2, с. 193-195].

Именно эта квалификация, автоматическое преобразование, является краеугольным камнем всей системы разграничения. Она трансформирует срок из правообразующего условия в обстоятельство, требующее доказывания и строгого соблюдения процедур. Фактически, законодатель создал презумпцию бессрочности любых длящихся трудовых отношений, которую работодатель обязан опровергнуть, обосновав временный характер работы. Это радикально меняет баланс рисков: бремя доказательства правомерности срочности и соблюдения всех сопутствующих процедур полностью ложится на работодателя, что и формирует основной массив судебных рисков.

Следовательно, ключевой проблемой разграничения является не столько теоретическое различие договоров, сколько практическая сложность для работодателя в документальном и фактическом обосновании исключительности ситуации, в которой он применяет срочный трудовой договор. Последующее невыполнение этого требования закона суды трактуют по общему правилу в пользу более слабой экономической стороны, то есть работника (физического лица).

Основания для заключения срочного трудового договора, перечисленные в статье 59 ТК РФ, на практике обладают различной степенью правовой определённости. Их можно условно разделить на три группы, вызывающие наиболее частые судебные коллизии. Первая группа — объективные основания. К ним относятся случаи, когда срочность обусловлена характером работы (временные, сезонные работы, замещение отсутствующего работника). Основная проблема здесь — доказывание объективных причин. Указания в договоре на «временный характер работы» недостаточно. Работодатель должен располагать документами, подтверждающими, например, что работа является сезонной (приказ о начале сезона, производственный план) или что замещается именно временно отсутствующий сотрудник, чье место сохраняется (приказ об отпуске, больничный лист основного работника). Отсутствие такой связи между основанием и конкретным работником является потенциальной причиной трансформации срочного трудового договора в бессрочный [3, с. 71].

Вторая группа — субъективные основания. Наибольшее количество споров возникает вокруг

пункта 2 части 1 статьи 59 ТК РФ — заключение срочного трудового договора с субъектами малого предпринимательства по соглашению сторон. Формально закон допускает такую возможность, однако судебная практика, следуя разъяснениям Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», проверяет не просто наличие подписи работника в договоре, а реальность и добровольность его согласия, отсутствие злоупотребления правом со стороны работодателя [4].

На практике это означает, что если работник оспаривает срочность, ссылаясь на то, что был вынужден согласиться на такие условия под угрозой не получить работу вовсе, суд становится на его сторону. Работодателю крайне сложно доказать обратное, особенно если трудовая функция носит постоянный, а не проектный характер. Таким образом, основание «соглашение сторон» из удобного инструмента гибкости превращается в самую уязвимую позицию, которая при оспаривании почти гарантированно приводит к признанию договора бессрочным.

Третья группа — основания нетипичного правового определения работы для которой привлекается конкретный гражданин-исполнитель. Так, отдельные основания, такие как «временное расширение производства или объема услуг (до одного года)» или выполнение «заведомо определенной работы», содержат оценочные категории. Возникает вопрос, что считать «временным расширением» — период в 3 месяца или 11? Как документально подтвердить, что работа была «заведомо определена» как временная, а не является частью обычной деятельности компании. Отсутствие четких критериев в законе приводит к разнообразию судебных трактовок. Работодатель, используя эти основания, вынужден закладывать в локальные акты и договоры максимально детализированные описания причин срочности, например, приказ о запуске конкретного краткосрочного проекта с указанием его целей, бюджета и плановой даты завершения, чтобы впоследствии представить их суду в качестве доказательств.

Таким образом, проблема разграничения начинается уже на стадии выбора и формулировки основания в договоре. Наиболее рискованными являются субъективные основания, базирующиеся на соглашении. Использование любого основания требует от работодателя не формального указания на пункт статьи 59 ТК РФ, а создания целостной системы документальных доказательств, подтверждающих реальный, а не фиктивный временный характер трудовой функции.

Даже при изначально верном выборе и оформлении основания заключения срочного трудового договора риски для работодателя смещаются в его последующее исполнение. Законодатель и правоприменительная практика сформировали ряд ситуаций, в которых договор, заключенный на срок, утрачивает свой срочный характер и трансформируется на неопределенный срок по факту поведения сторон. Эта автоматическая трансформация выступает главным правовым последствием процессуальных упущений работодателя.

Сюда относится фактическое продолжение трудовых отношений после истечения срока. Наиболее частый и безусловный случай трансформации закреплен в части 4 статьи 58 ТК РФ: если ни одна из сторон не потребовала прекращения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу, договор считается заключенным на неопределенный срок [5, с. 52]. Риск здесь носит процедурный характер, выраженный в отсутствии заблаговременного (не менее чем за три календарных дня) письменного уведомления работника об увольнении по пункту 2 части 1 статьи 77 ТК РФ (статья 79 ТК РФ). Даже один день работы после формальной даты окончания договора при отсутствии уведомления кардинально меняет его природу. Судебная практика строго следует этой норме, не принимая во внимание устные договоренности или иные причины.

Также сюда относится многократное перезаключение договоров на одну и ту же трудовую функцию. Так, срочный трудовой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок, если он был неоднократно (два и более раз) перезаключался, а суд установит, что причина срочности отсутствовала. Проблема заключается в оценочном характере формулировки. Суды исследуют не только количество перезаключений, но и объективную необходимость такой повторяющейся срочности. Если работник выполняет одну и ту же функцию, являющуюся постоянной для организации, например, работу бухгалтера, а работодатель лишь формально разбивает отношения на краткосрочные контракты, суд усматривает в этом злоупотребление правом и признает отношения бессрочными [6, с. 125]. Критически важным становится наличие между договорами значительных перерывов или документальное обоснование, почему каждый новый срок носил исключительный характер.

Последней причиной трансформации срочного трудового договора служит неверное определение срока через отлагательное событие. Заключение «на время исполнения обязанностей отсутствующего работника» или «до выхода основного работника» создает специфический риск, связанный с доказыванием фактического наступления

этого события. Если основной работник увольняется, переводится или срок его отсутствия не определен, в этом случае теряется «срочность» договора замещающего работника. Продолжение работы в этой ситуации суды также часто расценивают как возникновение бессрочных отношений, поскольку отпала самая причина срочности [7, с. 264]. Таким образом, срок, привязанный к событию, требует от работодателя постоянного мониторинга и своевременного кадрового реагирования.

Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока (пункт 2 части 1 статьи 77 ТК РФ) формально является наиболее простым и предсказуемым способом завершения трудовых отношений. Однако на практике этот этап сталкивается со специфическими рисками, связанными как с общими процедурами, так и с особым статусом некоторых категорий работников.

Так, нарушение порядка увольнения – ключевая причина признания его незаконным. Помимо уже упомянутого срока уведомления (ст. 79 ТК РФ), к типичным ошибкам относятся: увольнение в период временной нетрудоспособности или отпуска работника, отсутствие предложения всех имеющихся вакансий работнику, имеющему право на преимущественное оставление на работе, если увольнение связано с истечением срока [8, с. 194–196]. Несоблюдение этих гарантий влечет не только восстановление работника, но и взыскание с работодателя среднего заработка за все время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Прекращение договора с особыми категориями работников является самым серьезным риском для работодателя. В соответствии со статьей 261 ТК РФ, истечение срока срочного трудового договора не является основанием для увольнения беременной женщины по инициативе работодателя. Работодатель обязан продлить срок договора по ее заявлению до окончания беременности или отпуска по беременности и родам. Увольнение возможно лишь в исключительном случае – при заключении срочного трудового договора на время замещения и при невозможности перевода на другую имеющуюся работу. Несоблюдение этого безусловного запрета гарантированно приводит к восстановлению на работе.

Увольнение замещающего работника должно быть напрямую увязано с документально подтвержденной датой выхода основного сотрудника. Досрочное увольнение «в связи с истечением срока», если основной работник еще не приступил к обязанностям, будет признано незаконным, так как юридический факт, прекращающий договор, еще не наступил.

На практике также встречаются ситуации, когда работник по срочному трудовому договору

оспаривает, например, процедуру его увольнения, а суд по своей инициативе ставит под сомнение и изначальную правомерность заключения такого договора. Таким образом, ошибка на этапе прекращения договора может привести к комплексной проверке всех предыдущих этапов и, в итоге, не только к восстановлению работника, но и к признанию всего периода работы бессрочным со всеми финансовыми последствиями.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что срочный трудовой договор в российской правовой системе действительно функционирует как исключительная, а потому высокорисковая форма трудовых отношений, прежде всего для работодателя. Проблема разграничения с бессрочным договором носит системный характер и пронизывает весь жизненный цикл трудовых отношений.

На стадии заключения, ключевой проблемой является отсутствие в статье 59 ТК РФ четких критериев по применению оснований для заключения срочного договора, что в итоге приводит к судебным спорам [9, с. 120].

На стадии исполнения главный риск смещается в процедурную плоскость. Бездействие работодателя или его формальные действия (многократное перезаключение) приводят к автоматической трансформации срочного трудового договора в бессрочный в силу прямого указания закона или решения суда, что полностью нивелирует изначальные цели срочности.

На стадии прекращения риски концентрируются вокруг нарушения специальных процедур и гарантий для отдельных категорий работников [10, с. 200]. Ошибка на этом этапе может привести к комплексной проверке законности договора в целом и повлечь негативные последствия для работодателя.

Для каждого срочного трудового договора необходимо создавать документальную обоснованность в виде локальных актов, объективно подтверждающих временный характер работы, соответствующей выбранному основанию из статьи 59 ТК РФ. В тексте договора следует максимально детализировать условие о сроке (конкретная дата, указание на событие) и причину срочности, избегая шаблонных формулировок [11, с. 136]. Внедрение строгого кадрового контроля за сроками действия срочного трудового договора и соблюдение процедуры уведомления об увольнении являются обязательными. Работа по срочному трудовому договору с особыми категориями работников требует повышенного внимания к изменению обстоятельств и строгого соблюдения специальных норм действующего законодательства.

Таким образом, легитимное использование срочного трудового договора требует от работода-

теля не только знания норм права, но и выстраивания последовательной системы внутреннего документооборота и контроля, способной отстоять проверку в суде. В противном случае исключительная форма трудовых отношений превращается для работодателя в источник негативных юридических и финансовых последствий.

Список литературы:

[1] Кадигроб Е.С. Трудовой договор: понятие, содержание и виды / Е.С. Кадигроб // Вестник науки. – 2023. – Т. 2, № 6(63). – С. 431-436.

[2] Лада А.С. Проблемы перезаключения, продления и пролонгации срочных трудовых договоров / А.С. Лада // Право и государство: теория и практика. – 2022. – № 3(207). – С. 193-195.

[3] Драчук М.А. Спорные вопросы конструкции срочного трудового договора как формы взаимного ограничения прав работника и работодателя / М.А. Драчук, Ю.А. Кучина // Ежегодник трудового права. – 2020. – С. 67-79.

[4] Осипов С.В. Заключение срочного трудового договора в обязательном порядке // Юридический вестник Самарского университета. – 2017. – №2. – С. 52-53.

[5] Михайленко Ю.А. О классификации срочных трудовых договоров / Ю.А. Михайленко // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. – 2020. – № 18. – С. 50-53.

[6] Абалдуев В.А. Изменение условий о сроке трудового договора: концептуальные проблемы и способы их решения / В.А. Абалдуев // Журнал российского права. – 2017. – № 3(243). – С. 121-129.

[7] Родионов А.О. Особенности прекращения срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника / А.О. Родионов, Е.И. Мальцева // Вопросы российской юстиции. – 2021. – № 12. – С. 262-270.

[8] Лада А.С. К проблеме заключения срочного трудового договора с отдельными категориями работников / А.С. Лада // Право и государство: теория и практика. – 2022. – № 2(206). – С. 194-196.

[9] Морозов А.А. Гражданско-правовое регулирование механизма защиты прав предпринимателей в саморегулируемых организациях в сфере строительства / А.А. Морозов // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2013. – № 11-2(37). – С. 120-122.

[10] Морозов А.А. Теория и практика толкования понятия и содержания юридической ответственности за экологические правонарушения / А.А. Морозов // Образование и право. – 2025. – № 3. – С. 197-201.

[11] Морозов А.А. Медиация при урегулировании споров в сфере строительства / А.А. Морозов // Примирительные процедуры в гражданском праве и судопроизводстве : Сборник материалов Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 26–27 апреля 2019 года / Под общей редакцией В.П. Очередыко, А.Н. Кузбагарова, С.Ю. Катуквой. Том Часть 2. – Санкт-Петербург: Центр научно-информационных технологий «Астерион», 2019. – С. 135-138.

[12] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.08.2023 N 78-КГ23-19-К3 (УИД 78RS0019-01-2020-013277-55) от 21 августа 2023 года // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-21082023-n-78-kg23-19-k3/?ysclid=m-m328aepgn732682787> (дата обращения: 18.02.2026).

[13] «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // СЗ РФ 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

[14] Постановление Конституционного Суда РФ № 25-П, от 19 мая 2020 года по делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева // Конституционный Суд Российской Федерации. URL: <https://www.ksrf.ru/doc/KSRF-Dcision470104.pdf> (дата обращения: 18.02.2026).

References:

[1] Kadigrob E.S. Employment contract: concept, content and types / E.S. Kadigrob // Bulletin of science. - 2023. - Vol. 2, No. 6 (63). - Pp. 431-436.

[2] Lada A.S. Problems of renewal, extension and prolongation of fixed-term employment contracts / A.S. Lada // Law and state: theory and practice. - 2022. - No. 3 (207). - Pp. 193-195.

[3] Drachuk M.A. Controversial issues of the design of a fixed-term employment contract as a form of mutual restriction of the rights of the employee and the employer / M.A. Drachuk, Yu.A. Kuchina // Yearbook of labor law. - 2020. - Pp. 67-79.

[4] Osipov S.V. Mandatory conclusion of a fixed-term employment contract // Legal Bulletin of Samara University. - 2017. - No. 2. - P. 52-53.

[5] Mikhailenko Yu.A. On the classification of fixed-term employment contracts / Yu.A. Mikhailenko // Altai Bulletin of State and Municipal Service. - 2020. - No. 18. - P. 50-53.

[6] Abalduev V.A. Changing the terms of the employment contract term: conceptual problems and ways to solve them / V.A. Abalduev // Journal of Russian Law. - 2017. - No. 3 (243). - P. 121-129.

[7] Rodionov A.O. Features of termination of a fixed-term employment contract concluded for the period of performance of duties of an absent employee / A.O. Rodionov, E.I. Maltseva // Issues of Russian justice. - 2021. - No. 12. - P. 262-270.

[8] Lada A.S. On the Problem of Concluding a Fixed-Term Employment Contract with Certain Categories of Employees / A.S. Lada // Law and State: Theory and Practice. - 2022. - No. 2(206). - P. 194-196.

[9] Morozov A.A. Civil Law Regulation of the Mechanism for Protecting the Rights of Entrepreneurs in Self-Regulatory Organizations in the Sphere of Construction / A.A. Morozov // Historical, Philosophical, Political and Legal Sciences, Cultural Studies and Art Criticism. Theory and Practice Issues. - 2013. - No. 11-2(37). - P. 120-122.

[10] Morozov A.A. Theory and Practice of Interpreting the Concept and Content of Legal Liability for Environmental Offenses / A.A. Morozov // Education and Law. - 2025. - No. 3. - P. 197-201.

[11] Morozov A.A. Mediation in the Settlement of Disputes in the Sphere of Construction / A.A. Morozov // Conciliation Procedures in Civil Law and Legal Proceedings: Collection of Materials of the International Scientific and Practical Conference, St. Petersburg, April 26–27, 2019 / General editors V.P. Ocheredko, A.N. Kuzbagarov, S.Yu. Katukova. Volume Part 2. – St. Petersburg: Center for Scientific and Information Technologies “Asterion”, 2019. – P. 135-138.

[12] Determination of the Judicial Collegium for Civil Cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated August 21, 2023 No. 78-KG23-19-K3 (UID 78RS0019-01-2020-013277-55) dated August 21, 2023 // Laws, codes and regulations of the Russian Federation. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-21082023-n-78-kg23-19-k3/?ysclid=m-m328aepgn732682787> (date of access: February 18, 2026).

[13] “Labor Code of the Russian Federation” of 30.12.2001 N 197-FZ (as amended on 28.12.2025, as amended on 06.02.2026) // Collected Legislation of the Russian Federation of 07.01.2002, N 1 (Part 1), Art. 3.

[14] Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation No. 25-P of 19 May 2020 on the case of verifying the constitutionality of paragraph eight of part one of Article 59 of the Labor Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen I.A. Sysoev // Constitutional Court of the Russian Federation. URL: <https://www.ksrf.ru/doc/KSRFDcision470104.pdf> (date of access: 18.02.2026).