

Решения Конституционного Суда РФ в сфере трудового законодательства в 2004 году

© Ю.Н. СТРОГОВИЧ,
юрист

Февраль, 2005

За прошедший с момента введения в действие Трудового кодекса РФ период представляется небезынтересным посмотреть, какие его положения обжаловались в Конституционный Суд РФ и какие им в связи с этим принимались решения.

С учетом этого приведем обзор некоторых принятых в истекшем 2004 году Конституционным Судом РФ решений, затрагивающих сферу трудового законодательства. При этом речь будет идти о так называемых «отказных» определениях Конституционного Суда РФ, поскольку постановления по вопросам трудового законодательства в 2004 году Судом не принимались.

Однако, необходимо учитывать следующее. Решая вопрос о принятии той или иной жалобы к рассмотрению, Конституционный Суд РФ, в частности, оценивает, имеется ли неопределенность в вопросе о соответствии оспариваемых конкретным заявителем норм законов Конституции РФ, либо такая неопределенность отсутствует, что, в свою очередь, свидетельствует об отсутствии основания для рассмотрения жалобы Конституционным Судом РФ. При этом выраженные в таких определениях правовые позиции безусловно имеют вполне конкретное практическое значение для правоприменителей, в том числе для работодателей.

Наконец, отметим, что правовые позиции, выраженные в приведенных ниже определениях Конституционного Суда РФ, в основном воспроизведены дословно.

О компенсации за неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ)

В феврале 2004 года Конституционный Суд РФ рассматривал жалобу на нарушение конституционных прав гражданина положениями статьи 127 Трудового кодекса РФ.

Заявительницей обжаловались положения указанной статьи, согласно которым при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (часть первая); по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (часть вторая).

Отказывая в принятии жалобы к рассмотрению, Конституционный Суд РФ исходил, в частности, из следующего.

Согласно статье 37 (часть 5) Конституции РФ каждому гарантируется право на отдых; работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Механизм реализации конституционного права на отдых, в том числе условия и порядок предоставления оплачиваемого ежегодного отпуска, закреплен в Трудовом кодексе РФ. Согласно его статьям 114, 122 и 123 ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются работнику ежегодно в соответствии с утверждаемым работодателем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, графиком отпусков, являющимся обязательным как для работодателя, так и для работника. Такой порядок выступает дополнительной гарантией реализации названного конституционного права.

Особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника, установленный частью первой статьи 127 Трудового кодекса РФ, является исключением из данного общего правила. Данная норма, рассматриваемая во взаимосвязи с другими нормами, содержащимися в указанных статьях Трудового кодекса РФ, представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию или по инициативе работодателя и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Необходимо учитывать, что в соответствии с частью второй статьи 127 Трудового кодекса РФ при наличии возможности работодатель по письменному заявлению работника предоставляет ему неиспользованные отпуска с последующим увольнением. Между тем, именно ликвидация организации, где работала заявительница, в связи с чем, с ней был расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя, послужила причиной того, что ей не мог быть предоставлен очередной оплачиваемый отпуск в натуре.

Следовательно, оспариваемые положения статьи 127 Трудового кодекса РФ сами по себе (*то есть, по существу, при правильном их применении (авт.)*) не могут рассматриваться как нарушающие какие-либо конституционные права и свободы заявительницы.

Таким образом, из определения Конституционного Суда РФ по данной жалобе следует, что отказ работодателя предоставить работнику отпуск с последующим увольнением все-таки должен быть не произвольным, а мотивированным; причем мотивом в данном случае служит объективная невозможность работодателя предоставить работнику неиспользованный отпуск в натуре, что в случае возникновения трудового спора работодателю с большой степенью вероятности предстоит подтвердить в суде.

Источник: Определение от 05.02.2004 № 29-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Новиковой Инны Ивановны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации».

О временном переводе в случае производственной необходимости (статья 74 ТК РФ)

Как констатировал Конституционный Суд РФ при рассмотрении жалобы о нарушении прав гражданина частью первой статьи 74 Трудового кодекса РФ, из содержания указанной нормы Кодекса следует, что в случае производственной необходимости работодатель вправе перевести работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе (но не ниже среднего заработка по прежней работе) в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника, если такой перевод не противопоказан ему по состоянию здоровья.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 29 от 28.06.1930 «Относительно принудительного или обязательного труда» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 04.06.1956) в Российской Федерации не должен применяться принудительный или обязательный труд во всех его формах, т.е. всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (пункт 1 статьи 1, пункт 1 статьи 2), однако принудительным или обязательным трудом не может считаться, в частности, всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, как-то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений и иные обстоятельства, ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения (подпункт «d» пункта 2 статьи 2).

Данные положения, по существу, воспроизведены в частях первой, второй и четвертой статьи 4 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которыми принудительный труд — выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) — запрещен; к принудительному труду не относится работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Кроме того, статьей 74 Трудового кодекса РФ закреплен ряд требований, направленных на защиту трудовых прав работника в случае временного перевода на другую работу без его согласия и выполнение которых обязательно для работодателя: оплата труда не ниже среднего заработка по прежней работе (часть первая); осуществление перевода работника на работу, требующую более низкой квалификации, с его письменного согласия (часть третья).

Следовательно, оспариваемое заявителем положение части первой статьи 74 Трудового кодекса РФ, проанализированное в системной связи с другими его положениями, а также нормами Конвенции МОТ № 29 от 28.06.1930, само по себе не нарушает какие-либо конституционные права и свободы или запрет принудительного труда, закрепленный в статье 37 (часть 2) Конституции РФ.

При этом Конституционный Суд РФ отметил, что установление и исследование фактических обстоятельств дела заявителя (в частности, выяснение вопроса о том, требует ли работа, на которую он был переведен, более низкой квалификации, а при установлении факта перевода на менее квалифицированную работу — имелось ли на то его согласие) находится в компетенции судов общей юрисдикции.

Таким образом, из рассматриваемого Определения видно, что временный перевод работника на другую работу без его согласия для предотвращения простоя или замещения отсутствующего работника в принципе допустим, если это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами (в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия, а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части). По существу такая же позиция выражена и в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (пункт 17).

Источник: Определение от 19.02.2004 № 55-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Антонова Александра Алексеевича на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации».

О гарантиях работникам, совмещающим работу с обучением (статья 177 ТК РФ)

В апреле 2004 года Конституционный Суд РФ рассматривал жалобу гражданина на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса РФ, согласно которому гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Как было отмечено Конституционным Судом РФ в данном Определении, согласно статье 43 Конституции РФ каждый имеет право на образование (часть 1); гарантируется общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных общеобразовательных учреждениях и на предприятиях (часть 2); каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии (часть 3).

Провозглашение права на образование в числе основных конституционных прав предопределяет обязанность государства, исходя из конституционно значимой цели — обеспечения (на основе равенства и в зависимости от способностей каждого) максимально широкого доступа граждан к высшему образованию, предпринимать необходимые меры для наиболее полного осуществления этого права, создания социально-экономических условий, обеспечения правовых гарантий свободного функционирования и развития системы образования, получения гражданами не только основного общего и среднего профессионального, но и высшего образования.

Доступность высшего профессионального образования при существующем уровне доходов населения связана, в том числе с возможностью получить его, совмещая учебу в высших учебных заведениях с работой. В этих целях федеральный законодатель установил для лиц, обучающихся в высших учебных заведениях без отрыва от производства, ряд гарантий и компенсаций в сфере труда. Так, в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса РФ работникам, поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодателем предоставляются дополнительные отпуска на определенные сроки с сохранением заработной платы для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов; на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов они имеют право на сокращенную на 7 часов рабочую неделю с выплатой за время освобождения от работы 50 процентов среднего заработка по основному месту работы; работникам, обучающимся по заочной форме, один раз в учебном году работодателем оплачивается проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно и т.п.

Как следует из правовой позиции Конституционного Суда РФ, выраженной в Постановлении от 24.01.2002 по делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде РФ и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», при регулировании трудовых отношений, в частности при установлении дополнительных гарантий (преимуществ) для одной из сторон в трудовом договоре, законодатель — в силу требований статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2) и 55 (часть 3) Конституции РФ — должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре.

Поэтому, закрепляя в Трудовом кодексе РФ гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением в высших учебных заведениях, и возлагая на работодателей обязанности по их обеспечению, включая обязанность сохранять за периоды освобождения от работы в связи с обучением среднюю заработную плату, производить иные выплаты, законодатель вправе предусмотреть в качестве условия предоставления такого рода гарантий и компенсаций за счет средств работодателя получение работником образования данного уровня впервые.

Устанавливающая соответствующее условие норма части первой статьи 177 Трудового кодекса РФ не препятствует решению вопроса о гарантиях и компенсациях работникам, получающим второе высшее образование, в рамках коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования и не исключает обязанности работодателя предоставлять таким работникам льготы в связи с обучением, если это предусмотрено коллективным договором либо соглашением между работником и работодателем.

Таким образом, положение части первой статьи 177 Трудового кодекса РФ само по себе не может рассматриваться как ограничивающее конституционные права и свободы граждан, желающих получить второе высшее образование, и нарушающее положения статьи 55 (части 2 и 3) Конституции РФ. Не может оно расцениваться и как нарушающее равенство всех перед законом и судом и равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2, Конституции РФ), поскольку из конституционного принципа равенства не вытекает требование предоставления одинаковых гарантий и компенсаций лицам, относящимся к разным категориям — получающим высшее образование впервые и уже имеющим образование такого уровня.

При этом, как следует из содержания пункта 3 данного Определения, решение вопроса о том, имеются ли — исходя из предписаний статьи 424 Трудового кодекса РФ, устанавливающей порядок применения данного Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие — правовые основания для распространения на заявителя указанного положения части первой статьи 177 названного Кодекса (*что связано, по существу, с проверкой правильности выбора и толкования норм, подлежащих применению в конкретном деле (авт.)*), относится к компетенции соответствующих судов общей юрисдикции.

Источник: Определение от 08.04.2004 № 167-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф. Чертовского на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации» // Официальные документы в образовании, № 31, 2004.

О дополнительных основаниях расторжения трудового договора с руководителем организации (статья 278 ТК РФ)

В июле 2004 года Конституционный Суд РФ вынес определение по жалобе на нарушение конституционных прав гражданина пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ, согласно которому помимо оснований, предусмотренных названным Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора.

По утверждению заявителя пункт 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ противоречит общепризнанным нормам международного права, а также статьям 17 (часть 1) и 37 (часть 1) Конституции РФ, поскольку установление дополнительных оснований для освобождения руководителя от должности ставит директора муниципального предприятия в неравное положение по сравнению с другими работниками организации, а увольнение осуществляется без выяснения конкретных мотивов досрочного расторжения трудового договора.

Между тем, как констатировано Конституционным Судом РФ, согласно статье 273 Трудового кодекса РФ руководитель организации — физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Специфика профессиональной деятельности руководителя организации, его место и роль в механизме управления деятельностью организации определяют особый правовой статус этих лиц в трудовых отношениях, который существенно отличается от статуса иных работников. Особенности трудовой функции руководителя организации связаны, прежде всего, с тем, что в силу своих обязанностей по трудовому договору он реализует правосубъектность юридического лица как участника гражданского оборота. Так, в частности, руководитель муниципального унитарного предприятия действует от имени предприятия без доверенности, в том числе представляет его интересы, совершает в установленном порядке сделки от имени унитарного предприятия, утверждает его структуру и штаты, осуществляет прием на работу работников такого предприятия, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры, издает приказы, организует выполнение решений собственника имущества унитарного предприятия (статья 21 Федерального закона «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»).

От качества работы руководителя, от добросовестности и разумности его действий при осуществлении предоставленных полномочий во многом зависит соответствие результатов деятельности организации целям, для достижения которых она создавалась. Поэтому федеральный законодатель, регламентируя правовое положение руководителя организации, порядок заключения с ним трудового договора и основания его прекращения, вправе предусмотреть дополнительные основания, по которым возможно досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации, что само по себе не может расцениваться как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37 (часть 1) Конституции РФ) либо нарушение гарантированного статьей 19 Конституции РФ равенства всех перед законом и судом и равенства прав и свобод человека и гражданина.

Конституционный Суд РФ в своих решениях неоднократно отмечал, что конституционный принцип равенства 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 условий замещения отдельных должностей и оснований освобождения от должности, если эти различия являются объективно оправданными, обоснованными и соответствуют конституционно значимым целям и требованиям. Различия, основанные на специфических (квалификационных) требованиях, связанных с определенной работой, согласно пункту 2 статьи 1 Конвенции МОТ № 111, не считаются дискриминацией (Постановления Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 по делам о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и от 24.01.2002 о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде РФ и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их пра-

вах и гарантиях деятельности», Определения от 01.07.1998 по запросу Верховного Суда РФ и от 08.02.2001 по запросу Люберецкого городского суда Московской области и др.).

Конституционным Судом РФ в названном Определении также отмечено, что, несмотря на ссылку заявителя на то, что увольнение по оспариваемому им основанию осуществляется без выяснения конкретных мотивов досрочного расторжения трудового договора, представленными документами это фактически не подтвердилось. Кроме того, при увольнении заявителю в соответствии со статьей 279 Трудового кодекса РФ была выплачена компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, равном заработной плате за весь период, оставшийся до истечения срока действия договора, т.е. им фактически была получена заработная плата, предусмотренная трудовым договором, на которую он мог рассчитывать в случае продолжения трудовых отношений до момента их прекращения в связи с истечением срока трудового договора.

С учетом этого, Конституционный Суд РФ посчитал, что при таких обстоятельствах нет оснований полагать, что в данном случае (с учетом всех конкретных обстоятельств дела заявителя (авт.) оспариваемым положением пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ нарушены конституционные права заявителя.

Источник: Определение от 08.07.2004 № 235-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Межмала Сергея Леонидовича на нарушение конституционных прав пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации» // Экономика и жизнь, № 44, 2004.

О запрете расторжения трудового договора с беременными женщинами (статья 261 ТК РФ)

В ноябре 2004 года Конституционный Суд РФ вынес определение по запросу суда общей юрисдикции о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса РФ.

Советский районный суд города Красноярска в ходе подготовки к судебному разбирательству дела по иску гражданки о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула установил, что истица, будучи беременной, отсутствовала на работе в течение 5 дней без предоставления работодателю больничного листа (или медицинского заключения об освобождении от работы) и вследствие этого была уволена за прогул.

Учитывая, что в этом деле должна быть применена часть первая статьи 261 Трудового кодекса РФ (согласно которой расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации), как не допускающая расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, совершившими однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (в данном случае — прогул), и, придя к выводу, что данная норма Кодекса не соответствует статьям 8, 19 (части 1 и 2), 35 (часть 2), 37 (часть 1), 41 (часть 1), 46 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции РФ, названный суд общей юрисдикции приостановил производство по делу и, руководствуясь Федеральным конституционным законом от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации», обратился в Конституционный Суд РФ с запросом о проверке ее конституционности.

В Определении Конституционного Суда РФ по данному запросу указано, что Конституция РФ гарантирует свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в качестве основ конституционного строя Российской Федерации (статья 8) и закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1), а также право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (статья 35, части 1 и 2).

Приведенные конституционные положения предполагают наличие у работодателя (физического или юридического лица) правомочий, позволяющих ему в целях осуществления экономической деятельности и управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность, принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановку, увольнение персонала). Поэтому законодатель, предусматривая в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции РФ гарантии трудовых прав работников, в том числе направленные против возможного произвольного увольнения, не вправе устанавливать такие ограничения правомочий работодателя, которые ведут к искажению самого существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности, — иное противоречило бы предписаниям статьи 55 Конституции РФ, согласно которым защита прав и свобод одних не должна приводить к отрицанию или умалению прав и свобод других, а возможные ограничения посредством федерального закона должны преследовать конституционно значимые цели и быть соразмерными.

При этом, как отметил Конституционный Суд РФ, вопрос, касающийся установления законодательных ограничений при увольнении с работы по инициативе работодателя определенных категорий работников, в частности работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, входящих в состав профсоюзных органов, в том числе их руководителей, и не освобожденных от основной работы, ранее исследовался Конституционным Судом РФ (постановление от 24.01.2002 по делу о проверке конституционности положений статей 170 и 235 КЗоТ РФ и статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Определение от

04.12.2003 по запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса РФ).

Как следует из правовой позиции, выраженной в указанных решениях, положения статьи 37 Конституции РФ, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя посредством согласования воль устанавливать его условия и решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, вместе с тем выступают в качестве конституционно-правовой меры этой свободы, границы которой стороны не вправе нарушать. Поэтому, заключая трудовой договор, работодатель обязан обеспечить работнику условия труда в соответствии с указанными требованиями Конституции РФ, а работник — лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдая действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

С другой стороны, в Определении подчеркнуто, что, согласно Конституции РФ, в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (статья 7, часть 2); материнство и детство, семья находятся под защитой государства (статья 38, часть 1). Исходя из данных конституционных положений, законодатель вправе, в том числе посредством закрепления соответствующих мер социальной защиты, предусмотреть определенные гарантии и льготы для тех работников с семейными обязанностями, которые в силу указанного обстоятельства не могут в полном объеме, наравне с другими, выполнять предписанные общими нормами обязанности в трудовых отношениях.

Часть первая статьи 261 Трудового кодекса РФ, запрещающая увольнение по инициативе работодателя беременных женщин (кроме случаев ликвидации организации), относится к числу специальных норм, предоставляющих беременным женщинам повышенные гарантии по сравнению с другими нормами Трудового кодекса РФ, регламентирующими вопросы расторжения трудового договора, — как общими, так и предусматривающими особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. По своей сути она содержит трудовую льготу, направленную на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции РФ.

Конституционный Суд РФ прямо указал, что такого рода повышенная защита предоставляется законодателем беременным женщинам как нуждающимся в особой социальной защищенности в сфере труда, с тем чтобы, с одной стороны, предотвратить возможные дискриминационные действия недобросовестных работодателей, стремящихся избежать в дальнейшем необходимости предоставления им отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком, иных предусмотренных законодательством гарантий и льгот в связи с материнством (глава 41 Трудового кодекса РФ), а с другой — в силу того, что даже при наличии запрета отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (часть четвертая статьи 64 Трудового кодекса РФ), поиск работы для беременной женщины чрезвычайно затруднителен.

Вместе с тем, в отличие от действия льгот, предоставляемых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя иным категориям работников с семейными обязанностями (часть третья статьи 261 Трудового кодекса РФ), действие запрета на увольнение беременной женщины с работы по инициативе работодателя существенно ограничено по времени. Кроме того, статьей 192 Трудового кодекса РФ предусмотрены иные, помимо увольнения с работы, дисциплинарные взыскания, которые работодатель, реализуя свою компетенцию по принятию кадровых решений, вправе применить к беременной женщине в случае совершения ею дисциплинарного проступка.

С учетом изложенного Конституционный Суд РФ констатировал, что норма, содержащаяся в части первой статьи 261 Трудового кодекса РФ, не может рассматриваться как устанавливающая несоразмерное ограничение прав работодателей, гарантированных статьями 34 (часть 1) и 35 (части 1 и 2) Конституции РФ и, руководствуясь положениями Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», отказал в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярск, как не отвечающего требованиям названного Федерального конституционного закона (так называемому «критерию допустимости» — по существу, в связи с отсутствием неопределенности в вопросе о соответствии оспариваемой нормы Трудового кодекса РФ Конституции РФ).

Таким образом, Конституционный Суд РФ подтвердил закрепленный в статье 261 Трудового кодекса РФ «абсолютный» запрет на увольнение работодателем беременных женщин в связи с совершением ими однократных грубых нарушений трудовых обязанностей.

Источник: Определение от 04.11.2004 № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярск о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, № 51, 20.12.2004, ст. 5263.

Об исчислении непрерывного трудового стажа для назначения пособий по государственному социальному страхованию

В жалобе, по которой Конституционный Суд РФ вынес определение в марте 2004 года, заявитель оспаривал конституционность подпункта «и» пункта 7 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, утвержденных постановлением Со-

вета Министров СССР от 13.04.1973 № 252 (с последующими изменениями и дополнениями) и абзаца второго пункта 16 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13.12.1979 № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве», закрепляющих правило о том, что непрерывный трудовой стаж, учитываемый при назначении пособий по временной нетрудоспособности, не сохраняется при повторном увольнении по собственному желанию без уважительных причин, если со дня предшествующего увольнения по такому же основанию не прошло 12 месяцев. По мнению заявителя, это правило противоречит Конституции РФ, так как препятствует свободному выбору места работы и существенно, почти в 2 раза, уменьшает размер указанного пособия, полагающегося к выплате в случае временной нетрудоспособности.

Конституционный Суд РФ, рассмотрев жалобу заявителя, констатировал в данном Определении следующее.

В соответствии с Конституцией РФ гарантируемое каждому социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных установленных законом случаях осуществляется на условиях, определяемых законом, которым должны регламентироваться правовые основания, размеры и порядок предоставления гражданам конкретных видов социального обеспечения (статья 39, части 1 и 2; статья 71, пункт «в»; статья 72, пункты «б» и «ж» части 1; статья 76, части 1 и 2).

Статья 183 Трудового кодекса РФ предусматривает, что при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

Пособие по временной нетрудоспособности работающим гражданам предоставляется по системе обязательного социального страхования и выплачивается за счет средств Фонда социального страхования РФ. Однако, федеральный закон об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности, необходимость которого вытекает также из статей 1 и 3 Федерального закона от 16.07.1999 «Об основах обязательного социального страхования», до настоящего времени не принят; условия назначения и выплаты работающим гражданам пособий по временной нетрудоспособности регулируются различными нормативными актами, в том числе актами бывшего Союза ССР, включая Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденное постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 (с последующими изменениями и дополнениями), и Правила исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию. Согласно пункту 2 Указа Президента РФ от 15.03.2000 № 508 «О размере пособия по временной нетрудоспособности» установленный этими актами порядок исчисления непрерывного трудового стажа работающей граждан при назначении пособий по временной нетрудоспособности сохраняется и действует до принятия соответствующего федерального закона.

Согласно подпункту «и» пункта 7 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, непрерывный трудовой стаж (с учетом длительности которого определяется размер пособия по временной нетрудоспособности) не сохраняется в случае повторного увольнения работника по собственному желанию без уважительных причин, если со дня предшествующего увольнения по такому же основанию не прошло 12 месяцев. Следствием этого является снижение размера пособия, выплачиваемого работнику за период временной нетрудоспособности. В частности, если ко времени наступления нетрудоспособности непрерывный трудовой стаж у работника составляет менее пяти лет, то пособие, по общему правилу, выдается в размере 60 % заработка (пункт 30 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию).

Оспариваемое нормативное положение, введенное Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13.12.1979 № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» (абзац второй пункта 16), в условиях социалистической системы хозяйствования преследовало цель, как это вытекает из пункта 1 данного Постановления, способствовать решению задач формирования стабильных трудовых коллективов, сокращения текучести кадров, укрепления трудовой дисциплины. Перечень причин, признаваемых уважительными при увольнении по собственному желанию, был определен Разъяснением о порядке применения пункта 16 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» (утверждено постановлением Госком-труда СССР и Секретариата ВЦСПС от 09.07.1980).

Сохранение такого правового регулирования, которое связывает с реализацией работником права на прекращение трудового договора по собственному желанию указанные негативные последствия, является, по сути, нарушением закрепленных Конституцией РФ основных прав и свобод человека и гражданина — свободы труда, права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1), и противоречит целям и содержанию трудового договора как договора двухстороннего, в котором реализуются перечисленные конституционные права.

Оспариваемое нормативное положение также не согласуется с основными принципами, лежащими в основе обязательного социального страхования работающих граждан на случай временной нетрудоспособности, его предназначением, поскольку страховое обеспечение, призванное возместить работнику временно утраченный заработок, по существу, ставится в зависимость от причины увольнения по собственному желанию, а не от среднего заработка застрахованного работника, его трудового (страхового) стажа. Его применение не только приводит к наделению обязательного социального страхования не свойственными ему функциями, но и существенно снижает объем страхового обеспечения при наступлении временной нетрудоспособности по сравнению с тем, который

предоставляется работникам с таким же средним заработком и трудовым (страховым) стажем при иных обстоятельствах увольнения по собственному желанию, чем нарушается равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2 Конституции РФ), поскольку ограничение права застрахованных лиц на получение пособия по временной нетрудоспособности по основанию, предусмотренному оспариваемым нормативным положением, несовместимо с целями, для достижения которых Конституция РФ допускает ограничение федеральным законом прав и свобод человека и гражданина (статья 55, часть 3).

Исходя из изложенного, Конституционный Суд РФ определил, что в силу предписания статьи 120 (часть 1) и пункта 2 раздела второго «Заключительные и переходные положения» Конституции РФ нормативное положение, содержащееся в подпункте «и» пункта 7 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию и абзаце втором пункта 16 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13.12.1979 № 1117, не подлежит применению судами, другими органами и должностными лицами как противоречащее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 1), 39 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции РФ.

Итак, каковы же практические последствия принятого Конституционным Судом РФ решения?

Во-первых, с момента его принятия (с 4 марта 2004 года) оспаривавшееся положение, содержащееся в подпункте «и» пункта 7 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию и абзаце втором пункта 16 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13.12.1979 № 1117 не подлежит применению, то есть, фактически утратило свою юридическую силу, поскольку в силу статьи 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» решения Конституционного Суда РФ являются окончательными, не подлежат обжалованию, вступают в силу немедленно после их провозглашения, действуют непосредственно и не требуют подтверждения другими органами и должностными лицами.

Следовательно, начиная с 04.03.2004, в случае повторного увольнения работника по собственному желанию без уважительных причин, если со дня предшествующего увольнения по такому же основанию не прошло 12 месяцев, трудовой стаж больше не прерывается.

Во-вторых, следует иметь в виду, что принятие указанного Определения не влечет за собой обязанность работодателей производить пересчет непрерывного стажа работников, который был исчислен им до указанной даты (то есть, до 04.03.2004), поскольку по общему правилу решения Конституционного Суда РФ (включая и Определение от 04.03.2004 № 138-О) обратной силы не имеют, за исключением тех случаев, когда указание о придании им обратной силы содержится непосредственно в тексте конкретного решения.

Источник: Определение от 04.03.2004 № 138-О «По жалобе гражданина Каленова Андрея Федоровича на нарушение его конституционных прав положением подпункта «и» пункта 7 Правил исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию и абзаца второго пункта 16 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 года № 1117 «О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращении текучести кадров в народном хозяйстве» // Российская газета, № 125, 16.06.2004; Вестник Конституционного Суда РФ, № 5, 2004.

Печатный источник: «Кадры предприятия», 2-3, 2005