

КЗоТ Российской Федерации на весах конституционного правосудия

© М.М. ПОКРОВСКАЯ,
к. ю. н., советник юстиции 1 класса
к.ю.н.

Ю.Н. СТРОГОВИЧ,
советник юстиции 1 класса

Январь-февраль, 2002

О некоторых решениях Конституционного Суда Российской Федерации по жалобам на нарушение конституционных прав и свобод нормами КЗоТ РФ

Масштабные социально-экономические и общественно-политические процессы, получившие в нашей стране развитие около пятнадцати лет назад, вызвали потребность в кардинальном переустройстве системы государственной власти. Россия стала первым государством на территории бывшего СССР, учредившим в декабре 1990 года¹ специализированный орган судебного конституционного контроля — Конституционный Суд РСФСР. С его созданием граждане, равно как и юридические лица, полагающие, что их основные права и законные интересы нарушены или не защищены вступившими в законную силу окончательными решениями судов или иных правоприменительных органов (их должностных лиц), действующих на территории России, получили возможность обжаловать конституционность соответствующей правоприменительной практики в порядке конституционного судопроизводства.

Уже в первые годы деятельности Конституционного Суда тысячи заявителей, реализуя конституционное право на судебную защиту, обращались в Суд с жалобами на неконституционность правоприменительной практики, сложившейся в результате применения норм, относящихся к различным отраслям российского законодательства. Не стала исключением и такая затрагивающая права и законные интересы большинства граждан отрасль, как трудовое законодательство, и, в первую очередь, ее стержневой элемент — Кодекс законов о труде Российской Федерации.

Конституционным Судом в тот период был рассмотрен ряд индивидуальных жалоб граждан и признана не соответствующей Конституции Российской Федерации правоприменительная практика относительно:

1) расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 1.1 ст. 33 КЗоТ РФ (в ред. Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 05.02.1988) в связи с достижением работником пенсионного возраста при наличии права на получение полной пенсии по старости (постановление от 04.02.1992);

2) установления ограничений обжалования незаконных увольнений с работы, сложившаяся на основании части четвертой ст. 90 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, части пятой ст. 211 КЗоТ РСФСР (также в ред. от 05.02.1988) и п. 27.1 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26.04.1984 «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» (постановление от 23.06.1992);

3) ограничения времени оплаты вынужденного прогула при незаконном увольнении, сложившаяся на основе применения законодательства о труде и постановлений Пленумов Верховного Суда СССР, Верховного Суда РФ, регулирующих данные вопросы (постановление от 27.01.1993);

4) ограничения обжалования работниками прокуратуры увольнений и наложения на них дисциплинарных взысканий, сложившаяся в результате применения ст. 218 КЗоТ РФ, ст. 40 Закона РФ от 17.01.1992 «О Прокуратуре Российской Федерации» и ст. 23 Положения о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов Прокуратуры СССР, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 17.02.1984 № 10813-X (постановление от 16.04.1993)².

Следует отметить, что признанная неконституционной правоприменительная практика, касающаяся указанных трудовых прав граждан, была обусловлена не только неисполнением правоприменителями требований Конституции РФ и законодательства, но и дефектами самих законов, вызванными, помимо прочего, их неприведением в соответствие с новыми конституционными положениями.

В силу указанных решений Конституционного Суда соответствующие нормы (п. 1.1 ст. 33, часть пятая ст. 211) из КЗоТ РФ законодателем в дальнейшем были исключены, а содержание части второй ст. 213 Кодекса, равно как и норм, регламентирующих обжалование прокурорскими работниками увольнений и дисциплинарных взысканий, — изменено.

¹ См.: Закон РСФСР от 15.12.1990 «Об изменениях и дополнениях Конституции (Основного Закона) РСФСР». — Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1990. № 29. Ст. 395.

² См.: Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР. 1992. № 13. Ст. 669; № 30. Ст. 1809; 1993. № 14. Ст. 508; № 29. Ст. 1141.

С принятием 12 декабря 1993 г. новой Конституции РФ и Федерального конституционного закона от 21.07.1994 «О Конституционном Суде Российской Федерации» полномочия Конституционного Суда по защите прав и свобод граждан претерпели существенные изменения.

В настоящее время в соответствии со ст. 125 Конституции РФ и ст. 3 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» Суд по жалобам граждан и их объединений на нарушение конституционных прав и свобод и по запросам судов проверяет только конституционность закона, примененного или подлежащего применению в конкретном деле.

Гарантировав гражданам возможность оспаривать акты законодателя, действующая Конституция РФ в целях размежевания компетенции Конституционного Суда с другими судами не сохранила его прежнее полномочие проверять по индивидуальным жалобам конституционность правоприменительной практики. При этом по жалобам граждан и их объединений Конституционный Суд правомочен проверять конституционность не любого закона, а только такого, который затрагивает конституционные права и свободы гражданина и применен или подлежит применению в конкретном деле, рассмотрение которого в связи с правовым спором завершено или начато в суде или ином органе, применяющем закон; по запросам судов — любого закона, связанного с рассмотрением судом конкретного дела.

Хотя защита конституционных прав и свобод человека и гражданина остается одним из основных направлений в деятельности Конституционного Суда РФ, Суд нередко вынужден принимать решения об отказе в принятии к рассмотрению поступивших обращений (так называемые «отказные» определения Конституционного Суда) в связи с неподведомственностью ему поставленных в них вопросов или несоответствием этих обращений требованиям, предъявляемым Федеральным конституционным законом «О Конституционном Суде Российской Федерации» к жалобам граждан. Это касается, например, жалоб, в которых оспариваются Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, судебные решения.

В этой связи приходится особо отметить, что, к сожалению, в общественном сознании до сих пор не сформировалось ясное понимание сущности и полномочий Конституционного Суда РФ, а также его места в судебной системе. Граждане, обращающиеся в Конституционный Суд, и их представители нередко рассматривают Суд как вышестоящую надзорную, апелляционную или контрольную инстанцию, требуют проверить правильность либо заново установить фактические обстоятельства дела, что Конституционному Суду делать запрещено.

Кроме того, разрешая вопрос о принятии обращения к рассмотрению, Конституционный Суд РФ с учетом части второй ст. 36 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» определяет, имеется ли в действительности неопределенность в вопросе о соответствии оспариваемых норм Конституции РФ, либо такая неопределенность является мнимой, а ссылки на указанные в обращении статьи Конституции РФ — необоснованными или произвольными, что свидетельствует об отсутствии основания для рассмотрения Конституционным Судом обращения.

Однако, даже принимая такие «отказные» определения, Конституционный Суд РФ нередко выражает правовые позиции по поводу заявленных в жалобах требований. К настоящему времени эти правовые позиции составляют обширную базу, изучение которой имеет не только теоретическое, но и сугубо практическое значение как для граждан, так и для лиц и органов, принимающих правоприменительные решения.

Важно учитывать также, что в соответствии с частями 2 и 3 ст. 74 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» Конституционный Суд РФ принимает решения по делу, оценивая как буквальный смысл рассматриваемого акта, так и смысл, придаваемый ему официальным и иным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из его места в системе правовых актов; Конституционный Суд РФ при принятии решения не связан основаниями и доводами, изложенными в обращении.

Кроме того, согласно ст. ст. 6 и 79 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» решения Конституционного Суда окончательны, не подлежат обжалованию и обязательны на всей территории Российской Федерации для всех представительных, исполнительных и судебных органов государственной власти, должностных лиц, граждан и их объединений.

Не являются исключением и определения Конституционного Суда РФ об отказе в принятии к рассмотрению жалоб, в которых ставились вопросы о проверке конституционности различных положений КЗоТ РФ.

Знакомство руководителей предприятий, работников кадровых и юридических службы с выраженными в этих определениях правовыми позициями Конституционного Суда имеет не только информационное, но и практическое значение, так как позволяет более точно уяснить особенности регулирования тех или иных аспектов трудовых отношений, что, в конечном счете, необходимо для правильного применения норм трудового законодательства.³

Для удобства восприятия в дальнейшем изложении правовые позиции Конституционного Суда РФ условно разделены на три группы по правовым институтам, которые объединяют положения КЗоТ РФ, ставшие предметом обращений в Конституционный Суд⁴:

³ Правовые позиции Конституционного Суда РФ приводятся авторами, как правило, не дословно, а в изложении.

⁴ В настоящей статье приведены правовые позиции Конституционного Суда РФ, относящиеся к тем нормам КЗоТ РФ, конституционность которых наиболее часто обжалуется в Конституционный Суд.

- I. Положения, касающиеся заключения и изменения трудового договора.
 - II. Положения, связанные с расторжением трудового договора.
 - III. Положения, регулирующие порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
- Рассмотрим каждую группу подробно:

I. Заключение и изменение трудового договора

Провозглашенная Конституцией РФ (ст. 37, ч. 1) свобода выбора рода деятельности и профессии не может носить абсолютного характера, поскольку она безусловно зависит как от экономических потребностей, так и от действий государства по урегулированию отношений на рынке труда с учетом необходимости обеспечения баланса интересов работников, работодателей, самозанятых граждан и общества в целом.

По этому поводу Конституционный Суд РФ прямо указал, что названная статья Конституции РФ, предусматривая право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, не закрепляет право на получение работы по избранной специальности, роду деятельности и не гарантирует гражданину право на занятие той или иной должности в конкретном населенном пункте на конкретном предприятии, в учреждении, организации. Эти права граждане реализуют при заключении трудового договора (контракта) или при назначении на должность на основании положений КЗоТ РФ и других нормативных актов.

Как известно, частью первой ст. 18 КЗоТ РФ предусмотрено заключение трудового договора (контракта) в письменной форме. Однако, ее несоблюдение не может означать недействительности самого договора, поскольку, согласно части третьей этой же статьи КЗоТ РФ фактическое допущение к работе считается его заключением, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Отказывая в принятии к рассмотрению жалобы о проверке конституционности данной нормы, Конституционный Суд констатировал, что по своему содержанию и назначению она направлена на защиту трудовых прав работника и потому не может рассматриваться, как нарушающая какие-либо права и свободы граждан.

В юридической литературе в качестве важнейших черты института трудового договора, характеризующей, как нормы о приеме на работу, так и нормы, регламентирующие изменение трудового договора, а также увольнение с работы, повсеместно и справедливо признается свобода трудового договора, которая выражается, в частности, в принципе его устойчивости — сохранении неизменными его существенных условий, в первую очередь, о трудовой функции, месте и сроке работы. При этом частью первой ст. 25, а также частью первой ст. 26 и частью первой ст. 27 КЗоТ РФ допускается, соответственно, в случае производственной необходимости и простоя временный перевод работников без их согласия на другую не обусловленную трудовым договором работу в той же организации либо в другой организации, но в той же местности. В поступающих в Конституционный Суд РФ жалобах эти нормы нередко обжалуются, как нарушающие положения ст.ст. 19 и 37 (части 1 и 2) Конституции РФ, которыми закреплены принцип равенства всех перед законом, свобода труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда, а также право на труд.

Однако Конституционный Суд констатировал, что подобные утверждения нельзя признать обоснованными. Напротив, указанные нормы КЗоТ РФ являются дополнительными гарантиями от незаконных переводов работников на другую работу в исключительных случаях, с одной стороны, а также гарантиями охраны от безработицы — с другой, и в силу этого не могут рассматриваться в качестве нарушающих какие-либо конституционные права граждан и тем более, в качестве нарушающих запрет принудительного труда.

Так, согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ содержание указанных положений ст.ст. 25 и 27 КЗоТ РФ свидетельствует о том, что закрепленные в них нормы устанавливают гарантии для работников, которые по причинам производственного характера временно не могут быть обеспечены работой в соответствии с заключенным трудовым договором. Эти нормы направлены на сохранение стабильности трудовых правоотношений в таком исключительном в процессе производства случае, каковым является простой, и призваны защитить работников от незаконных переводов на другую работу. Статья 27 КЗоТ РФ, в частности, закрепляет ряд требований, выполнение которых обязательно для работодателя: обусловленность перевода лишь простоем; ограничение продолжительности перевода временем простоя, а при переводе в другую организацию, но в той же местности, — сроком до одного месяца; сохранение за работниками, выполняющими нормы выработки, среднего заработка по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на временно оплачиваемую работу, — их тарифной ставки (оклада).

По существу аналогичная правовая позиция выражена Конституционным Судом РФ и при отказе в принятии к рассмотрению жалобы на нарушение принципа равенства прав и свобод человека и гражданина и права на труд (ст. ст. 19 и 37 Конституции РФ) нормами части третьей и четвертой ст. 25 КЗоТ РФ, согласно которым, в связи с изменением в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности, если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по п. 6 ст. 29 Кодекса. Как следует из содержания нормы части третьей ст. 25 КЗоТ РФ, при изменении существенных условий труда, вызванном объективными обстоятельствами производственного характера, за работником при его желании сохраняется работа, обусловленная в трудовом договоре.

Кроме того, данная норма содержит ряд требований, выполнение которых обязательно для работодателя (проведение мероприятий, касающихся изменений в организации труда или в организации производства, предварительное уведомление работников). Следовательно, утверждение о том, что часть третья ст. 25 КЗоТ РФ нарушает указанные конституционные положения, никак не вытекает из содержания указанной статьи.

Существенным условием любого трудового договора, без достижения соглашения о котором невозможно его заключение, является условие о сроке существования трудовых отношений. В настоящее время широкое распространение получила практика, когда все работники организации (или их большинство) переводятся на срочные трудовые договоры, теряя при этом право на расторжение трудового договора по собственному желанию и одновременно оказываясь перед постоянной угрозой увольнения с работы. Работодатели, игнорируя требования части второй ст. 17 КЗоТ РФ, согласно которой срочный трудовой договор (контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом, нередко фактически принуждают работников к заключению срочных трудовых договоров, например, путем дифференцированного повышения размера заработной платы, работникам, согласившимся на такое изменение условий трудового договора.

Отказывая в принятии к рассмотрению жалобы, в которой затрагивался соответствующий вопрос, Конституционный Суд РФ отметил неправомерность подобных действий работодателя, а также указал, что, собственно, проверка законности и обоснованности подобных решений работодателя относится к компетенции судов общей юрисдикции, которые должны определить, допустима ли, по смыслу ст. ст. 19 и 37 (ч. 3) Конституции РФ, а также ст. ст. 2, 5 и 77 КЗоТ РФ, такая дифференциация, не основанная на каких-либо специфических требованиях, связанных с выполняемой работой, и не поставленная в зависимость от личного трудового вклада и качества труда работников.

Как отмечалось, правовые позиции Конституционного Суда РФ, выраженные в определениях об отказе в принятии к рассмотрению жалоб на нарушение конституционных прав и свобод нормами КЗоТ РФ о порядке рассмотрения трудовых споров, будут изложены далее. Однако в данном контексте представляется уместным привести позицию Суда, согласно которой при соблюдении досудебного порядка рассмотрения трудовых споров (обращение в комиссию по трудовым спорам) конституционное право работников на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации может быть защищено в судах общей юрисдикции путем предъявления иска о признании незаконными соответствующих приказов работодателя.

II. Расторжение трудового договора

К числу важнейших гарантий реализации гражданами права на труд относится установленный законодательством запрет на увольнение работника по инициативе работодателя без оснований, указанных в законе. При этом, как известно, закон ограничивает перечень этих оснований, связывая их, по общему правилу, с обстоятельствами производственного характера, виновным поведением работника, его личностными качествами либо восстановлением нарушенных прав других граждан.

Значительная часть положений КЗоТ РФ, закрепляющих основания увольнения работника по инициативе работодателя, неоднократно оспаривалась на конституционность в различных обращениях в Конституционный Суд РФ. Однако Суд отказывал в принятии к рассмотрению таких обращений как не отвечающих требованиям Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», в соответствии с которыми жалоба может быть признана допустимой.

Рассмотрим правовые позиции Конституционного Суда, касающиеся отдельных положений КЗоТ РФ. Отметим, что анализируемые ниже нормы КЗоТ, воспроизведены в Трудовом кодексе РФ.

Пункт 1 части первой статьи 33 КЗоТ РФ (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ)

В ряде определений об отказе в принятии к рассмотрению обращений с просьбой о проверке конституционности нормы, предусматривающей возможность расторжения трудового договора (контракта) по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, Конституционный Суд РФ констатировал, что согласно трудовому законодательству трудовой договор основан на равенстве сторон, которое проявляется, в частности, в предоставленной как работнику, так и работодателю возможности прекращать трудовые правоотношения по основаниям и в порядке, установленным в КЗоТ РФ.

При этом равенство прав сторон трудового договора не означает равенства в объеме полномочий. Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, необходимого численного состава работников предприятия относится к исключительной компетенции работодателя. Осуществляя перегруппирование и перестановку работников с учетом интересов производства, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением штата, соблюдая при этом порядок увольнения и гарантии от необоснованного прекращения трудового договора: одновременно с предупреждением об увольнении он обязан предложить работнику другую работу на том же предприятии. Следовательно, норма п. 1 части первой ст. 33 КЗоТ РФ — при системном подходе к ее оценке, то есть в увязке с нормами, закрепляющими соответствующие гарантии, — не может рассматриваться как ограничивающая право на труд, на свободное распоряжение своими способностями к труду и выбор рода дея-

тельности и профессии, а также как нарушающая запрет принудительного труда, закрепленный в ст. 37 (ч. 1, 2 и 3) Конституции РФ.

Пункт 2 части первой статьи 33 КЗоТ РФ (подпункт “а” пункта 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ)

В определениях об отказе в принятии к рассмотрению жалоб, в которых ставился вопрос о проверке конституционности нормы, допускающей возможность расторжения трудового договора(контракта) по инициативе работодателя в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, Конституционный Суд ссылаясь прежде всего на положение ст. 37 (ч. 3) Конституции РФ о праве каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены

Несоответствие работника выполняемой работе (должности), являющееся основанием для его увольнения работодателем, означает объективную неспособность работника (в данном случае по состоянию здоровья) выполнять должным образом порученную работу. Такое несоответствие должно быть подтверждено, по общему правилу, медицинским заключением. При этом, как указано в п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992 № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» (с изм. и доп.)⁵, расторжение трудового договора по указанному основанию может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему выполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан.

Таким образом, из содержания названной нормы п. 2 части первой ст. 33 КЗоТ РФ и сложившейся практики ее применения следует, что по своему характеру она направлена на охрану здоровья самого работника, а также на защиту прав иных лиц, непосредственно связанных с трудовой деятельностью гражданина, состояние здоровья которого не позволяет ему должным образом выполнять обусловленную трудовым договором работу, поскольку выполнение им такой работы является угрозой для жизни и здоровья окружающих. Следовательно, данная норма соотносится с требованиями ст. 17 (ч. 3) Конституции РФ о том, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

Кроме того, не является обоснованным утверждение о том, что при увольнении работника по данному основанию работодатель поступает по собственному усмотрению.

Во-первых, работодатель обязан соблюдать нормы о порядке прекращения трудового договора, установленные законодательством РФ.

Во-вторых, вопрос о законности и обоснованности увольнения по данному основанию согласно заявлению работника (включая проверку и исследование фактических обстоятельств дела) подлежит рассмотрению в судах общей юрисдикции.

Поэтому указанная норма п. 2 части первой ст.33 КЗоТ РФ была расценена Конституционным Судом как не содержащая ограничений конституционных прав и свобод.

Наряду с несомненной важностью правильного понимания правоприменителями указанных выше положений, нельзя не признать тот очевидный факт, что не меньшую сложность и не меньшее число конфликтных ситуаций, на практике, вызывало применение положений, регламентирующих расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с **виновным поведением** работника.

Пункт 3 части первой статьи 33 КЗоТ РФ (пункт 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ)

За работодателем закреплено право расторгнуть трудовой договор в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

Указанное положение оспаривалось в Конституционном Суде как нарушающее положения ст. 37 (ч.ч. 1 и 2) Конституции РФ.

Однако подобный вывод не основан на содержании оспариваемой нормы. Заклучая трудовой договор, работник обязуется добросовестно трудиться и подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. Систематическое виновное нарушение работником своих обязанностей является дисциплинарным проступком, *дающим право* работодателю уволить такого работника. Данная норма не может рассматриваться как устанавливающая какие-либо ограничения конституционных прав граждан, закрепленных в Конституции РФ.

Пункт 8 части первой статьи 33 КЗоТ РФ (подпункт “г” пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ)

Согласно п. 8 части первой ст. 33 КЗоТ РФ трудовой договор может быть расторгнут администрацией предприятия в случае совершения работником по месту работы хищения (в том числе мелкого)⁶ государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

⁵ См.: Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, 1993, № 3; 1994, № 3; 1997, № 1; 1998, № 3; 2001, № 2.

⁶ Хищение признается мелким, если стоимость похищенного имущества не превышает одного ММРОТ (согласно ст. 49 старого КоАП РФ; 5 ММРОТ (ст. 728 нового КоАП РФ, вступающего в силу с 01.07.2002).

Определение Конституционного Суда РФ, принятое по жалобам на нарушение конституционных прав и свобод указанным положением, будет освещено авторами в статье, которую планируется опубликовать в следующих номерах журнала. Сейчас представляется уместным отметить следующее. Суд, выявив конституционно-правовой смысл п. 8 части первой ст. 33 КЗоТ РФ, указал, что содержащаяся в нем норма не предполагала и не предполагает ни *ограничения правомочий работодателей и интересов собственников, ни неравенства прав граждан в сфере труда*. В случае совершения работником хищения имущества предприятия, не находящегося в государственной или общественной собственности, работодатели не могут лишаться права на применение установленных законом мер, включая расторжение трудового договора.

Пункт 1 части первой статьи 254 КЗоТ РФ (пункт 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ)

Жалобы о проверке конституционности нормы, предусматривающей возможность прекращения трудового договора, в частности, с руководителем предприятия, в случае однократного грубого нарушения им трудовых обязанностей, зачастую обосновывались доводом об отсутствии определения понятия “грубое нарушение трудовых обязанностей”. По мнению заявителей, это позволяет прекращать трудовые правоотношения по усмотрению работодателя, а также приводит к произвольной оценке судами общей юрисдикции фактических обстоятельств, послуживших основанием для такого увольнения.

Однако такое утверждение не согласуется с другими положениями КЗоТ РФ, направленными на защиту прав работника от необоснованного увольнения: согласно ст. 135 КЗоТ РФ (ст.192 Трудового кодекса РФ) увольнение по п. 1 части первой ст. 254 относится к дисциплинарному взысканию, при наложении которого работодатель обязан учитывать:

- тяжесть дисциплинарного проступка;
- обстоятельства его совершения;
- предшествующую работу;
- поведение работника.

Кроме того, при наложении работодателем этого дисциплинарного взыскания, должны быть соблюдены гарантии, предоставленные работнику в ст.136 КЗоТ РФ (ст. 193 Трудового кодекса РФ):

- 1) до применения взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение;
- 2) взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске;
- 3) взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки хозяйственной деятельности — не позднее 2 лет со дня его совершения за вычетом времени производства по уголовному делу;
- 4) за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Пункт 3 части первой статьи 254 КЗоТ РФ (пункт 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ)

Что касается вопроса о проверке конституционности нормы п.3 части первой ст.254 КЗоТ РФ, согласно которому работодателем может быть расторгнут трудовой договор с работником, выполняющим воспитательные функции (в частности, с преподавателем), в случае совершения им аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, то решения Конституционного Суда об отказе в принятии к рассмотрению соответствующих обращений были мотивированы следующими доводами.

Согласно ст. 37 (ч. 1) Конституции РФ граждане имеют право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Поступая на педагогическую работу, граждане реализуют это право. Преподавательская деятельность, как это следует из преамбулы Закона РФ от 10.07.1992 «Об образовании» (с изм. и доп.)⁷, представляет собой не только целенаправленный процесс обучения граждан в целях получения ими соответствующего образования, но и процесс воспитания. Отмеченная специфика преподавательской деятельности предполагает установление законодателем специальных требований к лицам, занимающимся ею. Одно из таких специальных требований закреплено в п. 3 части первой ст. 254 КЗоТ РФ. Как обусловленное родом и характером преподавательской деятельности, оно не может рассматриваться в качестве ограничения прав, перечисленных в ст. 19 (ч.1) и ст.37 (ч.ч.1, 3) Конституции РФ.

Кроме того, необоснованной является точка зрения о нарушении указанной нормой принципа верховенства Конституции РФ и федеральных законов на всей территории Российской Федерации, поскольку в ней не установлен исчерпывающий перечень аморальных проступков, при совершении которых с работником, выполняющим воспитательные функции, может быть расторгнут трудовой договор (контракт), что позволяет работодателю решать вопрос о характере проступка по собственному усмотрению.

Во-первых, работодатель, принимая решение об увольнении работника по данному основанию, обязан соблюдать нормы о порядке прекращения трудового договора, закрепленные в законодательстве.

Во-вторых, вопрос о законности и обоснованности увольнения с работы по данному основанию, включая проверку и исследование фактических обстоятельств дела, по заявлению работника подлежит рассмотрению в судах общей юрисдикции.

Часть четвертая статьи 39 КЗоТ РФ (часть 6 статьи 66 Трудового кодекса РФ)

⁷ Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 3, ст. 150; 1997, № 47, ст. 5341; 2000, № 30, ст. 3120, № 33, ст. 3348.

Записи в *трудовую книжку* о причинах увольнения работника производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Эта норма не предусматривает какого-либо исключения в отношении работников, уволенных по соответствующему основанию в связи с виновным поведением.

В поступающих в Конституционный Суд РФ жалобах указанное положение оспаривалось как ущемляющее конституционный принцип равенства всех перед законом, а также право граждан на неприкосновенность частной жизни, личной и семейной тайны и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию на том основании, что у работника, уволенного за виновное поведение, существует меньше возможностей устроиться на другую работу, чем у работников, трудовой договор которых прекращен по иным основаниям (например, по собственному желанию).

Конституционным Судом РФ констатирована безосновательность подобных утверждений и выражена правовая позиция, согласно которой трудовые отношения, складывающиеся между работником и работодателем в рамках трудового договора, носят общественный характер и непосредственно не связаны с частной жизнью и личной или семейной тайной. Наличие в трудовой книжке работника записи об увольнении в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Кодекса — лишь следствие его виновного поведения (в частности, совершения им дисциплинарного или аморального проступка). Совершая указанные проступки, граждане сами ставят себя в условия, ограничивающие возможности их дальнейшего трудоустройства.

Печатный источник: «Кадры предприятия» № 1-2, 2002