

По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан

Постановление · № 3-П · от 15.03.2005 · Конституционный Суд Российской Федерации · Действует без изменений

Именем

Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи

278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца

второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных

обществах" в связи с запросами Волховского городского суда

Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан

город Москва 15 марта 2005 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе председательствующего Н.В.Селезнева,

судей М.В.Баглая, Ю.М.Данилова, Л.М.Жарковой, Г.А.Жилина, В.Д.Зорькина, С.М.Казанцева,

М.И.Клеандрова, О.С.Хохряковой,

с участием судьи Волховского городского суда Ленинградской области А.Г.Богданова, судьи

Октябрьского районного суда города Ставрополя В.Ю.Шишовой, граждан Л.А.Елфимова,

Н.Л.Игнатьева, З.Л.Коврижных, Г.А.Колосова, гражданки В.Д.Кодыrkовой и ее представителя -

адвоката А.Н.Маштаковой, гражданина В.И.Коптелова и его представителя - доктора юридических

наук В.И.Миронова, постоянного представителя Государственной Думы в Конституционном Суде

Российской Федерации Е.Б.Мизулиной, представителя Совета Федерации - доктора юридических

наук Е.В.Виноградовой, полномочного представителя Президента Российской Федерации в

Конституционном Суде Российской Федерации М.А.Митюкова,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой,

частями третьей и четвертой статьи 3, пунктом 3 части второй статьи 22, статьями 36, 74, 86, 96, 97,

99, 101, 102 и 104 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской

Федерации",

рассмотрел в открытом заседании дело о проверке конституционности положений пункта 2 статьи

278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69

Федерального закона "Об акционерных обществах".

Поводом к рассмотрению дела явились запросы Волховского городского суда Ленинградской области

и Октябрьского районного суда города Ставрополя, жалобы граждан А.Ю.Голикова, Б.А.Громкова,

И.Х.Дзыбовой, Л.А.Елфимова, Н.К.Емельяновой, А.Н.Журбенко, Н.Л.Игнатьева, З.Л.Коврижных,

В.Д.Кодыrkовой, Г.А.Колосова, В.И.Коптелова и Н.П.Мартынова, в которых оспаривается

конституционность положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской

Федерации, а также абзаца третьего пункта 3 и абзацев первого, второго и третьего пункта 4 статьи

69 Федерального закона от 26 декабря 1995 года "Об акционерных обществах" (в редакции от 7

августа 2001 года). Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в

вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителями

законоположения.

Учитывая, что запросы судов и жалобы граждан касаются одного и того же предмета, Конституционный Суд Российской Федерации, руководствуясь статьей 48 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", соединил дела по этим обращениям в одном производстве.

Заслушав сообщение судьи-докладчика О.С.Хохряковой, объяснения сторон и их представителей, выступления приглашенных в заседание представителей: от Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации - М.А.Ковалевского, от Федеральной службы по труду и занятости - И.И.Шкловца, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л:

1. Глава 43 Трудового кодекса Российской Федерации, введенного в действие с 1 февраля 2002 года, закрепляя особенности регулирования труда руководителя организации, устанавливает в статье 278 дополнительные, помимо предусмотренных данным Кодексом и иными федеральными законами, основания для расторжения с ним трудового договора. В частности, в соответствии с пунктом 2 статьи 278 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. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя, согласно статье 279, ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

Регулирующий деятельность такого вида организаций, как акционерные общества, Федеральный закон "Об акционерных обществах", устанавливая, что действие законодательства Российской Федерации о труде на отношения между акционерным обществом и единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) распространяется в части, не противоречащей положениям данного Федерального закона (абзац третий пункта 3 статьи 69), закрепляет право общего собрания акционерного общества (совета директоров или наблюдательного совета) в случае, если образование исполнительных органов отнесено уставом общества к его компетенции, в любое время принять решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) и об образовании новых исполнительных органов (пункт 4 статьи 69).

1.1. В производстве Волховского городского суда Ленинградской области находится дело по иску гражданина К.В.Устинова к муниципальному учреждению дополнительного образования, культуры и спорта ИДЦ "Старая Ладога" о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. К.В.Устинов, с ноября 1998 года работавший в должности директора этого учреждения, был уволен без выплаты компенсации приказом руководителя отдела организации досуга населения администрации муниципального образования "Волховский район", изданным во исполнение распоряжения исполняющего обязанности главы администрации указанного муниципального образования от 9 октября 2002 года о расторжении с истцом трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с его неудовлетворительной работой.

Аналогичное дело по иску гражданина В.Н.Ермакова к управлению здравоохранения и комитету по управлению муниципальным имуществом администрации города Ставрополя о восстановлении на

работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда находится в производстве Октябрьского районного суда города Ставрополя. Приказом управления здравоохранения администрации города Ставрополя от 3 октября 2003 года В.Н.Ермаков был уволен без указания мотивов с должности главного врача муниципального учреждения здравоохранения "Городская стоматологическая поликлиника" на основании пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом в соответствии со статьей 279 данного Кодекса ему была выплачена компенсация в размере двух средних месячных заработков.

Придя к выводу о том, что положения пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствуют Конституции Российской Федерации, Волховский городской суд Ленинградской области и Октябрьский районный суд города Ставрополя приостановили производство по этим делам и направили в Конституционный Суд Российской Федерации запросы о проверке конституционности названных законоположений.

Конституционность пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации оспаривается также в жалобах граждан А.Ю.Голикова, Б.А.Громкова, И.Х.Дзыбовой, Л.А.Елфимова, Н.К.Емельяновой, А.Н.Журбенко, Н.Л.Игнатьева, З.Л.Коврижных, В.Д.Кодырковой, Г.А.Колосова, В.И.Коптелова и Н.П.Мартынова, уволенных по предусмотренному им основанию с должностей руководителей организаций, различных по организационно-правовой форме, с выплатой компенсации или без таковой. Отказывая в удовлетворении их исковых требований о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, суды общей юрисдикции ссылались на то, что при увольнении руководителя организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации не требуется обоснование мотивов досрочного расторжения с ним трудового договора, а потому суд правомочен оценивать лишь соблюдение собственником имущества организации или уполномоченным им лицом (органом) процедуры расторжения трудового договора, но не его обоснованности; поскольку же в данных случаях эта процедура нарушена не была, увольнения не могут быть признаны незаконными.

Гражданин А.Н.Журбенко в своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации просит проверить, кроме того, конституционность статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации, а гражданин Г.А.Колосов - конституционность абзаца третьего пункта 3 и абзацев первого, второго и третьего пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах".

1.2. Заявители утверждают, что положения пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации, абзаца третьего пункта 3 и абзацев первого, второго и третьего пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" противоречат статьям 1 (часть 1), 2, 6 (часть 2), 7 (часть 1), 15 (часть 1), 17 (части 1 и 2), 19 (части 1 и 2), 21 (часть 1), 34 (часть 1), 37 (части 1 и 3), 46 (часть 1), 54 (часть 1) и 55 (части 2 и 3) Конституции Российской Федерации, и приводят в обоснование своей позиции следующие доводы.

Предоставление собственнику имущества организации полной свободы усмотрения при решении вопроса об увольнении ее руководителя является недопустимым ограничением гарантированных Конституцией Российской Федерации свободы труда, права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, права на защиту от безработицы; оспариваемые нормы, позволяющие прекращать трудовые отношения с руководителем организации без указания конкретных мотивов такого решения, носят дискриминационный характер, умаляют достоинство личности, лишают этих лиц гарантий защиты от произвола со стороны работодателя, ставят их в неравное по сравнению с другими наемными работниками положение, в том числе перед судом, лишая их возможности оспаривать обоснованность увольнения, чем неправомерно ограничивается и право данной категории работников на судебную защиту.

Кроме того, оспариваемое регулирование вступает в противоречие с требованиями международно-правовых актов, запрещающих в сфере труда дискриминацию в любой форме, в том числе в

зависимости от должностного положения, и устанавливающих гарантии для трудящихся при прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (Конвенция МОТ N 158 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя, Европейская социальная хартия, Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, одобренная постановлением Межпарламентской ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств).

Нарушение оспариваемыми законоположениями конституционных прав и свобод ряд заявителей по настоящему делу связывают также с тем, что правоприменительные органы неправомерно распространяют их на руководителей организаций, трудовой договор с которыми был заключен до введения в действие Трудового кодекса Российской Федерации, т. е. в период, когда увольнение руководителя организации без обоснования мотивов не допускалось, и на руководителей, в трудовом договоре с которыми не указан срок его действия.

1.3. Согласно статьям 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" Конституционный Суд Российской Федерации по жалобе гражданина проверяет конституционность закона или отдельных его положений лишь в той части, в какой они были применены в деле заявителя.

Представленные гражданином Г.А.Колосовым материалы свидетельствуют о том, что расторжение трудового договора с ним как генеральным директором ОАО "Аэропорт-Анапа" осуществлялось в соответствии с уставом общества по решению совета директоров, т. е. на основании абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах". Следовательно, положения абзаца третьего пункта 3 и абзацев первого и третьего пункта 4 данной статьи в его деле не применялись, а потому проверке Конституционным Судом Российской Федерации по данной жалобе не подлежат.

1.4. Таким образом, предметом рассмотрения по настоящему делу являются взаимосвязанные нормативные положения пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах", регулирующие досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, в том числе советом директоров (наблюдательным советом) акционерного общества, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении с ним трудового договора.

При этом в силу части второй статьи 74 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" Конституционный Суд Российской Федерации, принимая решение по делу, оценивает как буквальный смысл оспариваемых норм, так и смысл, придаваемый им сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из их места в системе правовых норм.

2. Согласно Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы (статья 37, части 1 и 3). Из названных конституционных положений, как отмечал Конституционный Суд Российской Федерации в своих решениях, в частности в Постановлении от 27 декабря 1999 года N 19-П по делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", не вытекает, однако, ни субъективное право человека занимать определенную должность, выполнять конкретную работу в соответствии с избранными им родом деятельности и профессией, ни обязанность кого бы то ни было такую работу или должность ему предоставить, - свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора.

Положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового

договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, определяют вместе с тем обязанность государства обеспечивать справедливые условия найма и увольнения, в том числе надлежащую защиту прав и законных интересов работника, как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (статья 1, часть 1; статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации).

При этом Конституция Российской Федерации, ее статья 19, гарантируя равенство прав и свобод человека и гражданина, а также запрещая любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности, не препятствует федеральному законодателю - при осуществлении на основании ее статей 71 (пункт "в"), 72 (пункт "к" части 1) и 76 (части 1 и 2) регулирования и защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере труда и занятости, определении их основного содержания, а также гарантий реализации - устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, касающиеся прекращения с ними трудовых правоотношений, если эти различия являются оправданными и обоснованными, соответствуют конституционно значимым целям.

3. В качестве одной из основ конституционного строя Российской Федерации Конституция Российской Федерации закрепляет свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности (статья 8). Принципом экономической свободы предопределяется основное содержание таких закрепленных Конституцией Российской Федерации прав, как 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, часть 2).

Реализуя названные конституционные права, граждане самостоятельно определяют сферу своей экономической деятельности, осуществляют ее в индивидуальном порядке или совместно с другими лицами, в частности путем создания коммерческой организации как формы коллективного предпринимательства, выбирают экономическую стратегию развития бизнеса, используя свое имущество с учетом конституционных гарантий права собственности и поддержки государством добросовестной конкуренции (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24 февраля 2004 года N 3-П по делу о проверке конституционности отдельных положений статей 74 и 77 Федерального закона "Об акционерных обществах").

Это предполагает наделение собственника имущества организации конкретными правомочиями, позволяющими ему в целях достижения максимальной эффективности экономической деятельности и рационального использования имущества как самостоятельно, под свою ответственность назначать (выбирать) руководителя, которому доверяется управление созданной организацией, принадлежащим собственнику имуществом, обеспечение его целостности и сохранности, так и прекращать трудовой договор с ним. Однако федеральный законодатель в рамках соответствующего регулирования должен обеспечивать - 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), 37 и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - баланс конституционных прав и свобод, справедливое согласование прав и законных интересов сторон в трудовом договоре, являющееся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве.

4. Правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно

отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (статья 273 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 1 статьи 53 ГК Российской Федерации). В силу заключенного трудового договора руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом.

Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно (пункт 3 статьи 53 ГК Российской Федерации). От качества работы руководителя во многом зависят соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации. Кроме того, полномочия по управлению имуществом, которыми наделяется руководитель, и предъявляемые к нему в связи с этим требования предполагают в качестве одного из необходимых условий успешного сотрудничества собственника с лицом, управляющим его имуществом, наличие доверительности в отношениях между ними.

Поэтому федеральный законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, выполняемой им трудовой функции, предусматривать особые правила расторжения с ним трудового договора, что не может расцениваться как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации) либо как нарушение гарантированного статьей 19 Конституции Российской Федерации равенства всех перед законом и судом и равенства прав и свобод человека и гражданина. Вводимые при этом ограничения трудовых прав руководителя организации в силу статьи 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации должны быть необходимыми и соразмерными конституционно значимым целям.

4.1. По смыслу положений пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в их взаимосвязи со статьей 81 и пунктами 1 и 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, при расторжении трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, в том числе совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица или органа (далее - собственника) не требуется указывать те или иные конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения трудового договора.

Федеральный законодатель, не возлагая на собственника, в исключение из общих правил расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя, обязанность указывать мотивы увольнения руководителя организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, не рассматривает расторжение трудового договора по данному основанию в качестве меры юридической ответственности, поскольку исходит из того, что увольнение в этом случае не вызвано противоправным поведением руководителя, - в отличие от расторжения трудового договора с руководителем организации по основаниям, связанным с совершением им виновных действий (бездействием). Увольнение за совершение виновных действий (бездействие) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении руководителя, его вине, без соблюдения установленного законом порядка применения данной меры ответственности, что в случае возникновения спора подлежит судебной проверке. Иное вступало бы в противоречие с вытекающими из статей 1, 19 и 55

Конституции Российской Федерации общими принципами юридической ответственности в правовом государстве.

Введение рассматриваемого основания для расторжения трудового договора с руководителем организации обусловлено возможностью возникновения таких обстоятельств, которые для реализации и защиты прав и законных интересов собственника вызывают необходимость прекращения трудового договора с руководителем организации, но не подпадают под конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные действующим законодательством (например, пункты 1-12 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации) либо условиями заключенного с руководителем трудового договора (пункт 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации). Так, досрочное расторжение трудового договора с руководителем может потребоваться в связи с изменением положения собственника имущества организации как участника гражданских правоотношений по причинам, установить исчерпывающий перечень которых заранее невозможно, либо со сменой стратегии развития бизнеса, либо в целях повышения эффективности управления организацией и т. п.

Следовательно, закрепление в пункте 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаце втором пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" правомочия собственника расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, который осуществляет управление его имуществом, не обосновывая при этом необходимость принятия такого решения, направлено на реализацию и защиту прав собственника владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом, в том числе определять способы управления им единолично или совместно с другими лицами, свободно использовать свое имущество для осуществления предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, т. е. установлено законодателем в конституционно значимых целях.

4.2. Предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации - в силу статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации.

К числу таких гарантий относится предусмотренная статьей 279 Трудового кодекса Российской Федерации выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации в размере, определяемом трудовым договором. По смыслу положений данной статьи во взаимосвязи с положениями статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, выплата компенсации - необходимое условие досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации в указанном случае.

Законодатель не устанавливает конкретный размер компенсации и не ограничивает ее каким-либо пределом - размер компенсации определяется трудовым договором, т. е. по соглашению сторон. Исходя из целевого назначения этой выплаты - в максимальной степени компенсировать увольняемому лицу неблагоприятные последствия, вызванные потерей работы, размер компенсации может определяться с учетом времени, остающегося до истечения срока действия трудового договора, тех сумм (оплаты труда), которые увольняемый мог бы получить, продолжая работать в должности руководителя организации, дополнительных расходов, которые он, возможно, вынужден будет понести в результате досрочного прекращения договора, и т. п.

Отсутствие в трудовом договоре условия о выплате компенсации и о ее размере, в частности по той причине, что договор заключался до введения в действие Трудового кодекса Российской Федерации, а необходимые изменения в него не были внесены, не освобождает собственника от обязанности выплатить компенсацию (в силу части второй статьи 424 Трудового кодекса Российской Федерации,

устанавливающей правила применения норм данного Кодекса к правоотношениям, возникшим до введения его в действие, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут в соответствии с пунктом 2 статьи 278 и в том случае, если он был заключен до 1 февраля 2002 года). Однако вопрос о размере компенсации, как следует из статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации, решается по соглашению сторон, а не собственником в одностороннем порядке, и, значит, суммы, подлежащие выплате, должны определяться по договоренности между руководителем организации и собственником, а в случае возникновения спора - по решению суда с учетом фактических обстоятельств конкретного дела, цели и предназначения данной выплаты. Соблюдение требования о выплате руководителю организации справедливой компенсации при увольнении на основании пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации должно обеспечиваться независимо от того, была ли трудовым договором, заключенным до введения в действие Трудового кодекса Российской Федерации, предусмотрена компенсация в связи с увольнением по другим основаниям.

Гражданин, свободно выражающий свою волю на занятие должности руководителя организации, имеет законодательно закрепленную возможность (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации) оговорить в трудовом договоре помимо размера компенсации порядок его досрочного расторжения. В частности, по соглашению сторон в трудовом договоре может быть установлен срок предупреждения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, в силу дискреционного характера полномочия, предоставленного собственнику данной нормой, не исключается и возможность зафиксировать в трудовом договоре конкретные условия ее применения.

4.3. Законодательное закрепление права досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения, не означает, что собственник обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения, вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации.

Общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, как и запрещение дискриминации при осуществлении прав и свобод, включая запрет любых форм ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности (статья 17, часть 3; статья 19 Конституции Российской Федерации), в полной мере распространяются на сферу трудовых отношений, определяя пределы дискреционных полномочий собственника.

Положения пункта 2 статьи 278, статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" не препятствуют руководителю организации, если он считает, что решение собственника о досрочном прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации, злоупотреблении правом, оспорить увольнение в судебном порядке. При установлении судом на основе исследования всех обстоятельств конкретного дела соответствующих фактов его нарушенные права подлежат восстановлению.

4.4. Предоставление собственнику возможности без указания мотивов своего решения досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации, выплатив ему при этом справедливую компенсацию, размер которой определяется трудовым договором, т. е. по соглашению сторон, а в случае спора - решением суда, не может рассматриваться - исходя из особенностей правового статуса руководителя организации и существенных различий в характере и содержании его трудовой деятельности по сравнению с иными работниками, а также цели закрепления указанного правомочия - как не имеющее объективного и разумного оправдания и, следовательно, чрезмерное ограничение прав и свобод лиц, занимающих должность руководителя организации, не совместимое с требованиями статей 19 (части 1 и 2), 37 (части 1 и 3) и 55 (часть 3) Конституции Российской

Федерации. Равным образом оно не может расцениваться и как не согласующееся с предписаниями ратифицированных Российской Федерацией международно-правовых актов, запрещающих дискриминацию в области труда и занятий.

Таким образом, взаимосвязанные нормативные положения пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах", допускающие возможность расторжения трудового договора с руководителем организации по решению собственника без указания мотивов принятия такого решения, не противоречат Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования предполагают, что расторжение трудового договора с руководителем организации в указанном случае не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему справедливой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, т. е. по соглашению сторон, а в случае спора - решением суда.

5. Статья 279 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляя сторонам трудового договора право определять размер компенсации, выплачиваемой руководителю организации в случае досрочного расторжения с ним трудового договора, не закрепляет ее минимальную величину, что истолковывается в правоприменительной практике, судя по материалам настоящего дела, как легальная возможность устанавливать компенсацию в размере, не отвечающем цели данной выплаты (при том что для лица, претендующего на должность руководителя, бывает затруднительно договориться о включении в трудовой договор наиболее выгодных для себя условий по обстоятельствам объективного и субъективного характера, таким как конкуренция на рынке труда, характер и цели деятельности юридического лица, его организационно-правовая форма), либо не устанавливать ее вообще и потому не выплачивать.

Исходя из предназначения компенсации, отсутствие в статье 279 Трудового кодекса Российской Федерации указания на минимальный размер данной выплаты, означающее, по существу, лишение руководителя организации при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, законодательно установленной гарантии, приводит к несоразмерному ограничению права каждого свободно выбирать род деятельности и профессию, права на защиту от безработицы, иных, связанных с ними, прав и свобод человека и гражданина, к нарушению равенства при осуществлении трудовых прав, баланса прав и законных интересов сторон трудового договора, что противоречит статьям 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 21 (часть 1), 37 (части 1 и 3) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации.

Между тем досрочное расторжение с руководителем организации трудового договора без указания, в исключение из общих правил, мотивов такого решения требует предоставления ему повышенной компенсации, а ее минимальный размер должен быть сопоставим с выплатами, предусмотренными действующим законодательством для сходных ситуаций расторжения трудового договора с руководителем организации по не зависящим от него обстоятельствам, и во всяком случае он не может быть меньше, чем при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации (статья 181 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Гражданин В.Н.Журбенко - заявитель по настоящему делу утверждает, что пункт 2 статьи 278 и статья 279 Трудового кодекса Российской Федерации, в которых говорится о "досрочном" расторжении трудового договора с руководителем организации, по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, распространяются и на руководителей организаций, заключивших трудовой договор на неопределенный срок, чем нарушаются их конституционные права и свободы. Действительный смысл указанных положений не может быть выявлен без учета их системной связи с иными положениями Трудового кодекса Российской Федерации, прежде всего части первой его статьи 275, согласно которой трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон. Данная норма,

в свою очередь, сформулирована в соответствии с правилами создания исполнительных органов юридического лица, предусматривающими, что эти органы формируются на срок, установленный учредительными документами.

Таким образом, законодатель, определяя в Трудовом кодексе Российской Федерации особенности регулирования труда руководителя организации, исходит из того, что с ним как с лицом, выполняющим функции ее единоличного исполнительного органа (статья 273), по общему правилу, заключается срочный трудовой договор. Об этом свидетельствуют и предписания иных нормативных правовых актов, касающиеся правового положения исполнительных органов организаций отдельных организационно-правовых форм (пункты 3 и 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах", пункт 1 статьи 40 Федерального закона "Об обществах с ограниченной ответственностью", пункт 3 статьи 12 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", подпункт "в" пункта 7 постановления Правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 года N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий", пункт 7.3 Примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, утвержденного распоряжением Министерства имущественных отношений Российской Федерации от 11 декабря 2003 года N 6946-р, и др.).

Вместе с тем возможны случаи, когда по каким-либо причинам трудовой договор с руководителем организации заключается без указания конкретного срока его действия либо когда срочный трудовой договор трансформируется в договор на неопределенный срок в порядке, установленном частью четвертой статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации. Однако нет оснований полагать, что употребление в пункте 2 статьи 278 и статье 279 Трудового кодекса Российской Федерации термина "досрочное" не допускает применение этих норм в подобных случаях.

Вид трудового договора сам по себе не предопределяет характер и содержание труда руководителя организации, как не зависят от того, заключен трудовой договор на определенный или на неопределенный срок, особенности выполняемой руководителем трудовой функции, которыми обусловлено законодательное закрепление возможности расторжения трудового договора с ним без указания мотивов, и те фактические обстоятельства, в силу которых может возникнуть необходимость освобождения руководителя от должности. Установление различий в основаниях расторжения трудового договора по инициативе работодателя исключительно по указанному формальному признаку означало бы нарушение равенства прав и возможностей, не совместимое с требованиями статей 19 (части 1 и 2) и 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации.

Исходя из изложенного и руководствуясь частями первой и второй статьи 71, статьями 68, 72, 74, 75, 79, 80, 100 и 104 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

п о с т а н о в и л:

1. Признать положения пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах", в соответствии с которыми трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, в том числе советом директоров (наблюдательным советом) акционерного общества, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора, не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку названные положения по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего нормативно-правового регулирования предполагают, что расторжение трудового договора в данном случае не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты справедливой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, т. е. по соглашению сторон, а в случае спора - решением суда.

Конституционно-правовой смысл положений пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах", выявленный в настоящем Постановлении, в силу статьи 6 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" является общеобязательным и исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

2. Признать статью 279 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором, не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 37 (части 1 и 3) и 55 (часть 3), в той мере, в какой она, не устанавливая гарантированный минимальный размер компенсации, полагающейся руководителю организации в указанном случае, допускает досрочное расторжение с ним трудового договора без выплаты справедливой компенсации.

Впредь до внесения в действующее законодательство необходимых изменений в соответствии с настоящим Постановлением гарантированный минимальный размер компенсации, выплачиваемой руководителю организации при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации и абзацем вторым пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах", не может быть ниже, чем это определено действующим законодательством для сходных ситуаций расторжения трудового договора с руководителем организации по не зависящим от него обстоятельствам.

3. Прекратить производство по настоящему делу в части, касающейся проверки конституционности абзаца третьего пункта 3 и абзацев первого и третьего пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах".

4. Правоприменительные решения по делам граждан - заявителей по настоящему делу, основанные на положениях пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации, абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в истолковании, расходящемся с их конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Согласно статье 78 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете" и "Собрании законодательства Российской Федерации". Постановление должно быть опубликовано также в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Конституционный Суд
Российской Федерации
N 3-П