

Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации

Определение · № 343-О · от 04.11.2004 · Конституционный Суд Российской Федерации · Действует без изменений

О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации
город Москва 4 ноября 2004 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей М.В.Баглая, Н.С.Бондаря, Г.А.Гаджиева, Ю.М.Данилова, Л.М.Жарковой, Г.А.Жилина, С.М.Казанцева, М.И.Клеандрова, А.Л.Кононова, Л.О.Красавчиковой, Ю.Д.Рудкина, Н.В.Селезнева, А.Я.Сливы, В.Г.Стрекозова, О.С.Хохряковой, Б.С.Эбзеева, В.Г.Ярославцева, заслушав в пленарном заседании заключение судьи Г.А.Гаджиева, проводившего на основании статьи 41 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" предварительное изучение запроса Советского районного суда города Красноярска, у с т а н о в и л:

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

Придя к выводу о том, что подлежащая применению в деле часть первая статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, 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), 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 Российской Федерации, Советский районный суд города Красноярска приостановил производство по делу и обратился в Конституционный Суд Российской Федерации с запросом о проверке ее конституционности.

2. Конституция Российской Федерации 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, расстановка, увольнение персонала). Поэтому законодатель, предусматривая в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации 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 Российской Федерации, в соответствии с которыми 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. 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 Российской Федерации (Постановление от 24 января 2002 года по делу о проверке конституционности положений статей 170 и 235 КЗоТ Российской Федерации и статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Определение от 4 декабря 2003 года по запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации). Как следует из правовой позиции, выраженной в указанных решениях, положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя посредством согласования воли 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 Российской Федерации, а работник - лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдая действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

3. Согласно Конституции Российской Федерации 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 Российской Федерации, 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 Российской Федерации, регламентирующими вопросы расторжения трудового договора, - как общими, так и предусматривающими особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. По своей сути она является трудовой льготой, направленной на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации.

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 Российской Федерации), 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 Российской Федерации), 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 Российской Федерации), действие запрета на увольнение беременной женщины с работы по инициативе работодателя существенно ограничено по времени. Кроме того, статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Таким образом, норма, содержащаяся в части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, не может рассматриваться как устанавливающая несоразмерное ограничение прав работодателей, гарантированных статьями 34 (часть 1) и 35 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации.

Исходя из изложенного и руководствуясь пунктом 2 части первой статьи 43 и частью первой статьи 79 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

о п р е д е л и л:

1. Отказать в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска, поскольку он не отвечает требованиям Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", в соответствии с которыми обращение в Конституционный Суд Российской Федерации может быть признано допустимым.
2. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данному запросу окончательно и обжалованию не подлежит.
3. Настоящее Определение подлежит опубликованию в "Собрании законодательства Российской Федерации" и "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Председатель

Конституционного Суда

Российской Федерации В.Д.Зорькин

Судья-секретарь

Конституционного Суда

Российской Федерации Ю.М.Данилов

N 343-О