

Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бессоновой Тамары Петровны на нарушение ее конституционных прав пунктами 2 и 4 части первой статьи 77, статьей 81, частями первой и второй статьи 332, частью первой статьи 373 и частью первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации

Определение · № 1846-О · от 04.10.2012 · 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 жалобы гражданки

Бессоновой Тамары Петровны на нарушение ее конституционных прав пунктами 2 и 4 части первой статьи 77, статьей 81, частями первой и второй статьи 332, частью первой статьи 373 и частью первой статьи

374 Трудового кодекса Российской Федерации

город Санкт-Петербург 4 октября 2012 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей К.В.Арановского, А.И.Бойцова, Н.С.Бондаря, Г.А.Гаджиева, Ю.М.Данилова, Л.М.Жарковой, Г.А.Жилина, С.М.Казанцева, М.И.Клеандрова, С.Д.Князева, Л.О.Красавчиковой, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, Ю.Д.Рудкина, Н.В.Селезнева, О.С.Хохряковой, В.Г.Ярославцева, заслушав заключение судьи Ю.Д.Рудкина, проводившего на основании статьи 41 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" предварительное изучение жалобы гражданки Т.П.Бессоновой,

у с т а н о в и л:

1. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданка Т.П.Бессонова оспаривает конституционность следующих положений Трудового кодекса Российской Федерации: пункта 2 части первой статьи 77, устанавливающего такое общее основание прекращения трудового договора, как истечение срока трудового договора (статья 79 данного Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

пункта 4 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, который в качестве общего основания прекращения трудового договора указывает его расторжение по инициативе работодателя;

статьи 81, содержащей перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя и гарантии, предоставляемые работникам в связи с таким увольнением;

части первой статьи 332, закрепляющей правило о заключении трудовых договоров на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора;

части второй статьи 332, предусматривающей, что заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;

части первой статьи 373, согласно которой при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2 (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной

результатами аттестации) или 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 данного Кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения; части первой статьи 374 данного Кодекса, согласно которой увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 данного Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Как следует из представленных материалов, Т.П.Бессонова, с 1974 года работавшая в Уральском государственном лесотехническом институте (ныне - Уральский государственный лесотехнический университет, город Екатеринбург), в 2006 году по результатам конкурса была избрана на должность доцента кафедры ботаники и защиты леса и с ней заключен трудовой договор сроком до 2 ноября 2011 года. Письмом ректора от 21 октября 2011 года она была уведомлена об изменении условий трудового договора (уменьшение учебной нагрузки) и предупреждена о возможном увольнении по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

12 декабря 2011 года Т.П.Бессонова обратилась в Октябрьский районный суд города Екатеринбурга с иском об установлении учебной нагрузки на уровне, предусмотренном трудовым договором.

Приказом от 11 января 2012 года до проведения очередного конкурса на замещение занимаемой заявителем должности она была уволена по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Законность увольнения Т.П.Бессоновой обжаловала в тот же суд; оба дела были соединены в одном производстве.

Решением Октябрьского районного суда города Екатеринбурга от 7 марта 2012 года требования заявительницы удовлетворены частично: формулировка причины увольнения изменена на пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора), а дата увольнения - на 2 февраля 2012 года; решение в этой части оставлено без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 15 мая 2012 года.

По мнению заявительницы, оспариваемые ею законоположения не соответствуют статьям 19 (часть 2), 29 (части 1 и 3), 30 (часть 1), 37 (части 1 и 4), 45 и 46 (часть 1) Конституции Российской Федерации, поскольку предусматривают возможность заключения с научно-педагогическим работником в высшем учебном заведении срочного трудового договора даже в том случае, когда это не вызывается необходимостью; допускают увольнение научно-педагогического работника на основании немотивированного решения, принятого по итогам конкурса, который проводится произвольно, без учета профессиональных качеств претендентов на занятие соответствующих должностей, что препятствует реализации права на эффективную судебную защиту; не относят увольнение в связи с истечением срока трудового договора после неизбрания по конкурсу к основаниям увольнения по инициативе работодателя, в результате чего на работника не распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, в частности его статьей 39, для участников коллективных переговоров (запрет на увольнение по инициативе работодателя представителей работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство), а также частью первой статьи 373 и частью первой статьи 374 - для работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций

(невозможность увольнения таких работников по определенным законом основаниям без соблюдения специальной процедуры - предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа).

2. Конституция Российской Федерации признает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1), что не означает, однако, обязанности кого бы то ни было предоставить гражданину определенную должность или конкретную работу. Свобода труда проявляется, прежде всего, в его договорном характере, и вопрос о работе лица по определенной профессии, специальности, квалификации или должности решается именно в рамках трудового договора. Эта свобода, вместе с тем, предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими лицами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 года N 19-П и от 15 марта 2005 года N 3-П, Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 12 июля 2006 года N 263-О).

Как указал Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 27 декабря 1999 года N 19-П, закрепленный статьей 19 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации принцип равенства прав и свобод человека и гражданина не препятствует при осуществлении правового регулирования трудовых отношений устанавливать в федеральном законе особые условия замещения отдельных должностей, если вводимые тем самым различия в правовом статусе лиц объективно оправданны, обоснованны и соответствуют конституционно значимым целям. Различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий, основанные на специфических требованиях определенной работы, в соответствии с пунктом 2 статьи 1 Конвенции МОТ N 111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, являющейся в силу статьи 15 (часть 4) Конституции Российской Федерации составной частью правовой системы Российской Федерации, не считаются дискриминацией. Таким образом, установление в федеральном законе специальных условий замещения определенных должностей (получения определенной работы) не противоречит конституционным требованиям, если оно предопределено особенностями соответствующих должностных полномочий (характером работы).

3. Федеральный закон от 22 августа 1996 года N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" называет в качестве задач высшего учебного заведения удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения высшего и (или) послевузовского профессионального образования; развитие наук, искусств посредством научных исследований и творческой деятельности научно-педагогических работников и обучающихся, использование полученных результатов в образовательном процессе; подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников с высшим образованием и научно-педагогических работников высшей квалификации; формирование у обучающихся гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современной цивилизации и демократии; сохранение и преумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества; распространение знаний среди населения, повышение его образовательного и культурного уровня (пункт 2 статьи 8).

Названные задачи предопределяют специфику научно-педагогической деятельности в высшем учебном заведении, что отражается на требованиях, предъявляемых к личности преподавателя, перед которым стоят задачи обучения и воспитания молодежи с целью формирования у обучающихся основных составляющих компетентности, обеспечивающей успешность будущей профессиональной деятельности выпускников. При этом согласно пункту 3 статьи 3 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава предоставляются академические свободы, в том числе свобода педагогического работника высшего учебного заведения излагать учебный предмет по своему усмотрению, выбирать темы для научных исследований и проводить их своими методами,

а также на них возлагается академическая ответственность за создание оптимальных условий для свободного поиска истины, ее свободного изложения и распространения.

По этой причине особое значение приобретает отбор кандидатов на замещение должностей научно-педагогических работников и установление для такого отбора процедуры, позволяющей всесторонне оценить профессиональные, деловые, творческие и нравственные качества претендента, необходимые для обеспечения надлежащего выполнения им задач, возложенных на научно-педагогический коллектив высшего учебного заведения.

Подбор и расстановка кадров осуществляется самостоятельно руководством вуза и его коллегиальными органами в соответствии с принципом автономии вузов, который, как указал Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 27 декабря 1999 года N 19-П, хотя и не закреплен в Конституции Российской Федерации непосредственно, но является основой основополагающее начало деятельности вузов и входит в число важнейших правовых принципов, определяющих государственную политику в области образования и взаимоотношения государства и вузов.

Действующее законодательство предусматривает конкурсный порядок избрания научно-педагогических работников высших учебных заведений; по общему правилу, такой конкурс предшествует заключению трудового договора с избранным на должность лицом (часть первая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации).

Основные положения о проведении конкурса на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении закреплены статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает, в частности, что такой конкурс проводится один раз в пять лет. Порядок проведения конкурса конкретизирован в Положении о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации (утверждено приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 ноября 2002 года N 4114), согласно которому конкурсный отбор объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) вуза в периодической печати или других средствах массовой информации не менее чем за два месяца до его проведения (пункт 3); претенденты имеют право ознакомиться с квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора, коллективным договором и присутствовать на заседаниях кафедры, научного структурного подразделения и ученого совета, рассматривающих их кандидатуры (пункт 5); обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности научно-педагогических работников проводятся на ученом совете вуза (ученом совете, совете факультета, филиала) (пункт 6).

Таким образом, в действующем правовом регулировании предусмотрены не только сама по себе необходимость конкурсного отбора научно-педагогических кадров высших учебных заведений, но и правила его проведения; соответствующие правовые нормы закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации и конкретизированы в Положении о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении проводится в соответствии с демократической процедурой, вытекающей из принципов автономии высшего учебного заведения и сочетания единоначалия и коллегиальности в управлении вузом (пункт 1 статьи 12 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании"), которые предполагают полную и всестороннюю оценку деловых и иных профессионально значимых качеств претендентов на замещение должностей, осуществляемую последовательно на различных уровнях вузовского самоуправления.

Так, в качестве первого этапа предусмотрено рассмотрение кандидатуры претендента на заседании соответствующей кафедры. На этом этапе членам научно-педагогического коллектива предоставлена возможность непосредственно оценить профессиональные качества претендента, которому может быть предложено прочитать пробные лекции либо провести иные учебные

мероприятия. Претендент имеет право участвовать в заседании кафедры при обсуждении его кандидатуры, где он может изложить свое мнение, ответить на возникающие вопросы, представить возражения. На заседании кафедры принимается соответствующая рекомендация, которая доводится до сведения ученого совета вуза (ученого совета, совета факультета, филиала), являющегося коллегиальным выборным органом вуза и состоящего из авторитетных ученых - членов научно-педагогического сообщества, при этом претендент имеет право присутствовать на его заседании (пункты 5 и 17 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации).

Решение же на ученом совете принимается тайным голосованием, позволяющим - в рамках процедур самоуправления, выступающего формой реализации принципа автономии вуза в сфере подбора и расстановки кадров, - каждому члену ученого совета по итогам обсуждения деловых и иных профессионально значимых качеств претендента выразить свою волю относительно возможности замещения им соответствующей должности. При этом итог голосования определяется путем суммирования голосов, и решение принимается в зависимости от мнения большинства, т. е. демократическим путем.

Следовательно, проводя конкурс, высшее учебное заведение производит отбор научно-педагогических кадров исходя, прежде всего, из всесторонней оценки квалификации претендентов, способности выполнять в составе конкретного научно-педагогического коллектива работу по должности, на замещение которой они претендуют, имея в виду возложенные на высшее учебное заведение задачи по удовлетворению потребностей обучающихся в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, что гарантируется специальной процедурой принятия решения.

Соответственно, оспариваемая заявителем часть вторая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в системе действующего правового регулирования не предполагает произвольного использования конкурсной процедуры подбора кадров без учета деловых и иных профессионально значимых качеств претендента на замещение должности научно-педагогического работника высшего учебного заведения и в силу этого не может рассматриваться как нарушающая права граждан, участвующих в конкурсе.

4. Часть первая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает возможность заключения трудовых договоров на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Указанное нормативное положение в системной связи с абзацем шестым части второй статьи 59 названного Кодекса, который допускает заключение с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами, срочного трудового договора, предоставляет сторонам трудового договора свободу выбора в определении его вида (по взаимной договоренности договор может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок) и не может рассматриваться как нарушающее права заявителя.

5. Вопрос о конституционности отнесения такого основания прекращения трудового договора, как истечение его срока (пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации), к общим основаниям прекращения трудового договора уже был предметом обращений граждан в Конституционный Суд Российской Федерации. Отказывая в принятии к рассмотрению соответствующих жалоб, Конституционный Суд Российской Федерации указывал, что работник, давая согласие на заключение трудового договора в предусмотренных законом случаях на определенный срок, знает о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода; истечение срока трудового договора является объективным событием, наступление которого не зависит от воли сторон, в отличие от оснований расторжения трудового договора по инициативе

работодателя, характерной особенностью которых является наличие его явно выраженной воли и совершение им действий, направленных на прекращение трудового правоотношения (определения от 15 июля 2010 года N 1002-О-О, от 11 мая 2012 года N 695-О и от 11 мая 2012 года N 700-О). Таким образом, правовое регулирование, относящее истечение срока трудового договора к общим основаниям его прекращения (пункт 2 части первой статьи 77, часть первая статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации) и отграничивающее данное основание от оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, обусловлено различием причин, лежащих в основе прекращения трудового договора, и также не может рассматриваться как нарушающее конституционные права граждан.

6. Оспаривая конституционность части первой статьи 373 и части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации, Т.П.Бессонова утверждает, что эти нормы должны применяться и в случаях увольнения научно-педагогических работников высших учебных заведений в связи с истечением срока трудового договора. Тем самым она, по сути, настаивает на внесении целесообразных, с ее точки зрения, изменений в действующее правовое регулирование.

Между тем разрешение данного вопроса не относится к полномочиям Конституционного Суда Российской Федерации, определенным статьей 125 Конституции Российской Федерации и статьей 3 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде 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 жалобы гражданки Бессоновой Тамары Петровны, поскольку она не отвечает требованиям Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", в соответствии с которыми жалоба в Конституционный Суд Российской Федерации признается допустимой.
2. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данным жалобам окончательно и обжалованию не подлежит.
3. Настоящее Определение подлежит опубликованию в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Председатель

Конституционного Суда

Российской Федерации В.Д.Зорькин

N 1846-О