

По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово

Постановление · № 3-П · от 24.01.2002 · Конституционный Суд Российской Федерации · Действует без изменений

Именем

Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности положений части второй

статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде

Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона

"О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"

в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской

области и Центрального районного суда города Кемерово

город Москва 24 января 2002 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе председательствующего Ю.М.Данилова,

судей М.В.Баглая, Л.М.Жарковой, В.Д.Зорькина, Н.В.Селезнева, В.Г.Стрекозова, О.С.Хохряковой,

с участием судьи Центрального районного суда города Кемерово Т.В.Костровой, депутата

Государственной Думы С.А.Попова, постоянного представителя Государственной Думы в

Конституционном Суде Российской Федерации В.В.Лазарева, представителя Совета Федерации -

адвоката В.Ю.Бакшинскаса и полномочного представителя Президента Российской Федерации в

Конституционном Суде Российской Федерации М.А.Митюкова,

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

частями второй и третьей статьи 3, пунктом 3 части второй статьи 22, статьями 36, 74, 86, 101, 102 и

104 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",

рассмотрел в открытом заседании дело о проверке конституционности положений части второй

статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3

статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Поводом к рассмотрению дела явились запросы Зерноградского районного суда Ростовской области

и Центрального районного суда города Кемерово о проверке конституционности указанных

положений. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли эти положения Конституции Российской Федерации.

Заслушав сообщение судьи-докладчика О.С.Хохряковой, объяснения представителей сторон,

выступления приглашенных в заседание представителей: от Министерства труда и социального

развития Российской Федерации - В.К.Варова, от Верховного Суда Российской Федерации - судьи

Верховного Суда Российской Федерации М.Н.Лаврентьевой, от Генеральной прокуратуры Российской

Федерации - М.Г.Белан, исследовав представленные документы и иные материалы,

Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л:

1. В производстве Зерноградского районного суда Ростовской области находится дело по иску

гражданина И.Н.Вакуленко о восстановлении на работе, оплате за время вынужденного прогула и

компенсации морального вреда. И.Н.Вакуленко, являющийся отцом ребенка-инвалида, был уволен с работы на основании пункта 3 части первой статьи 33 КЗоТ Российской Федерации за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Зерноградский районный суд Ростовской области, придя к выводу о том, что подлежащее применению при разрешении данного дела положение части второй статьи 170 КЗоТ Российской Федерации (в редакции от 30 апреля 1999 года), согласно которому увольнение работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством, не соответствует Конституции Российской Федерации, приостановил производство по делу и обратился в Конституционный Суд Российской Федерации с запросом о проверке его конституционности.

По мнению заявителя, предусмотренный названным положением запрет расторгать трудовой договор с имеющим ребенка-инвалида работником в случаях виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей и, следовательно, распространение на недобросовестных работников, злоупотребляющих предоставленными им правами, установленных данной нормой повышенных гарантий при увольнении, не согласуется со статьей 17 (часть 3) Конституции Российской Федерации, согласно которой осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, и противоречит принципу равенства всех перед законом и судом, провозглашенному в статье 19 (часть 1) Конституции Российской Федерации.

В производстве Центрального районного суда города Кемерово находится дело по иску гражданина Б.А.Носкова о восстановлении на работе в филиале ОАО "Кузбассэнерго" - "Кемеровская ГРЭС". Б.А.Носков, председатель Независимого профсоюза энергетиков Кузбасса, входящего в Конфедерацию труда Кузбасса, был уволен за совершение прогула без уважительных причин и появление на работе в нетрезвом состоянии (пункты 4 и 7 части первой статьи 33 КЗоТ Российской Федерации).

Центральный районный суд города Кемерово, придя к выводу о том, что подлежащие применению при разрешении данного дела часть вторая статьи 235 КЗоТ Российской Федерации и пункт 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", в силу которых увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов не допускается, противоречат статье 19 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации, гарантирующей равенство всех перед законом и судом и равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от принадлежности к общественным объединениям, а также нарушают ее статью 55, поскольку неправомерно ограничивают права работодателя, приостановил производство по делу и обратился в Конституционный Суд Российской Федерации с запросом о проверке их конституционности.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации в настоящем деле являются:

часть вторая статьи 170 КЗоТ Российской Федерации в той части, в какой ею не допускается увольнение работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя;

часть вторая статьи 235 КЗоТ Российской Федерации и пункт 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в той части, в какой ими не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение

работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

Поскольку и Черноградским районным судом Ростовской области, и Центральным районным судом города Кемерово ставится вопрос о проверке конституционности норм, представляющих собой исключение из установленных трудовым законодательством общих правил расторжения трудового договора по инициативе работодателя, т. е. поскольку оба запроса 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 запросам в одном производстве.

2. Нормы, содержащиеся в части второй статьи 170 и части второй статьи 235 КЗоТ Российской Федерации и пункте 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", непосредственно затрагивают права и свободы человека и гражданина в сфере труда и экономической деятельности, гарантированные Конституцией Российской Федерации.

2.1. Согласно статье 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Эти и иные положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, закрепляющие гарантии свободного труда, корреспондируют положениям Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах: участвующие в данном Пакте государства, согласно пункту 1 его статьи 6, признают право на труд, включающее право каждого человека зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права.

Положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя посредством согласования волеустанавливать 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.

Федеральный законодатель, регулируя вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, в целях обеспечения конституционной свободы трудового договора в силу статей 71 (пункт "в") и 72 (пункт "к" части 1) Конституции Российской Федерации правомочен предусматривать негативные правовые последствия невыполнения стороной принятых на себя обязательств по трудовому договору, адекватные степени нарушения прав и законных интересов другой стороны, в том числе условия расторжения трудового договора по инициативе одной из сторон. Однако при этом он должен учитывать и иные защищаемые Конституцией Российской Федерации социальные ценности.

2.2. Конституция Российской Федерации гарантирует свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в качестве одной из 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).

Указанные конституционные права предполагают наличие у работодателя (физического или

юридического лица) ряда конкретных правомочий, позволяющих ему в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Поэтому, предусматривая в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации гарантии трудовых прав, в том числе направленные против возможного произвольного увольнения работника, законодатель не вправе устанавливать такие ограничения, которые ведут к искажению самого существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности. Иное противоречило бы положениям 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.

2.3. Согласно Конституции Российской Федерации материнство и детство, семья находятся под защитой государства, забота о детях, их воспитании - равное право и обязанность родителей (статья 38, части 1 и 2); в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (статья 7, часть 2).

Исходя из этого законодатель вправе, в том числе посредством закрепления соответствующих мер социальной защиты, предусмотреть определенные гарантии и льготы для работников, которые вследствие необходимости особого ухода за детьми-инвалидами или инвалидами с детства не могут в полном объеме наравне с другими выполнять предписанные общими нормами обязанности в трудовых отношениях. Установление государством такого рода гарантий согласуется с положениями обязательных для Российской Федерации Конвенции МОТ 1981 года N 156 "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями" (пункт 2 статьи 1, пункт 1 статьи 3, статьи 4, 8 и 9) и Конвенции о правах ребенка, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 года.

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, свободу деятельности общественных объединений (статья 30, часть 1). Из данной конституционной нормы во взаимосвязи со статьей 37 Конституции Российской Федерации вытекает обязанность государства обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами. Поскольку свободное осуществление гражданами трудовой деятельности может быть затруднено в силу необходимости сочетания работы с выполнением этих значимых для государства и общества функций, законодатель вправе предусмотреть меры социальной защиты работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. Установление для таких работников дополнительных гарантий, включая механизм эффективного контроля за правомерностью действий работодателя при их увольнении, имеет существенное значение для реализации права на создание профсоюзов как самостоятельных и независимых объединений трудящихся - одного из основных прав в демократическом правовом государстве.

Обязанность государства обеспечивать трудящимся надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда, права организаций трудящихся свободно избирать своих представителей, вытекает и из положений Конвенции МОТ N 87 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (статьи 2 и 3), а также Конвенции МОТ N 98 1949 года относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров, согласно которой такая защита применяется, в частности, в отношении действий, имеющих целью "увольнять или любым другим способом наносить ущерб трудящемуся на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности" (подпункт "б" пункта 2 статьи 1).

Таким образом, устанавливая дополнительные гарантии для работников, имеющих детей-инвалидов

или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, при увольнении их по инициативе работодателя, законодатель - в силу требований статей 1 (часть 1), 7, 8 (часть 1), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 30 (часть 1), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37, 38 (части 1 и 2) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре и как участников социального партнерства.

3. По буквальному смыслу оспариваемого положения части второй статьи 170 в системной связи со статьями 213 и 214 КЗоТ Российской Федерации, а также по смыслу, придаваемому ему правоприменительной, в том числе судебной, практикой, увольнение работника, имеющего ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, как предусмотренная законом мера дисциплинарного взыскания в принципе невозможно, а расторжение трудового договора с ним рассматривается в силу этого как изначально незаконное. Работник даже в случае совершения дисциплинарного проступка, что является законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе независимо от обстоятельств, обусловивших необходимость его увольнения, от степени вины, предшествующего поведения и пр., а потому при рассмотрении соответствующего спора для признания судом увольнения незаконным и необоснованным достаточно лишь подтверждения наличия у работника ребенка-инвалида или инвалида с детства, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, без какой-либо оценки других обстоятельств. Работодатель во всяком случае обязан оплатить работнику время вынужденного прогула, а также - по решению суда - возместить ему моральный вред, причиненный увольнением. Кроме того, должностное лицо, издавшее приказ об увольнении, может быть привлечено к материальной ответственности - на него возлагается обязанность возместить ущерб, причиненный организации в связи с оплатой времени вынужденного прогула и выплатой денежных сумм в возмещение морального вреда. Аналогичные последствия влечет увольнение совершившего дисциплинарный проступок работника, входящего в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы, без предварительного, как того требует часть вторая статьи 235 КЗоТ и пункт 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", согласия профсоюзного органа.

Возлагая на работодателя обязанность получить согласие профсоюзного органа на увольнение, законодатель при этом не предусматривает обязанность профсоюзного органа в случае отказа дать такое согласие изложить его мотивы. Судебная проверка правомерности решения профсоюзного органа сводится, по существу, к выяснению, правомочен ли данный профсоюзный орган осуществлять указанное полномочие, принято ли решение коллегиальным, надлежащим его составом в установленном законом порядке.

Следовательно, требование о получении предварительного согласия профсоюзного органа на увольнение работника, входящего в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы, означает, что фактически вопрос об обоснованности расторжения по инициативе работодателя трудового договора с таким работником, совершившим дисциплинарный проступок, решается не судом, а профсоюзным органом, представляющим интересы лишь одной стороны в споре.

Установленный частью второй статьи 170 и частью второй статьи 235 КЗоТ Российской Федерации и пунктом 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" запрет на увольнение работника, совершившего противоправное деяние, являющееся законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя,

представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника. Такого рода ограничение не обусловлено необходимостью защиты прав и свобод, закрепленных статьями 30 (часть 1), 37 (часть 1) и 38 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации, нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям статей 8, 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации. Оспариваемые положения предоставляют работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создают возможность злоупотребления правом, что несовместимо и с положениями статьи 19 Конституции Российской Федерации о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина.

Отсутствие возможности доказывать в суде необходимость и обоснованность увольнения таких недобросовестных работников, совершивших дисциплинарный проступок, а в случае расторжения трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, - и неправомерность отказа профсоюзного органа дать согласие на его увольнение, по сути, лишает работодателя возможности защищать в судебном порядке свои права и законные интересы, т. е. существенно ограничивает его конституционное право на судебную защиту.

Между тем, как следует из статей 17 (часть 1), 18, 46 и 118 Конституции Российской Федерации, а также из статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод и статьи 14

Международного пакта о гражданских и политических правах, правосудие должно отвечать требованиям справедливости и обеспечивать эффективное восстановление в правах, а судебная защита - должна быть полной, что предполагает не только возможность для каждого обратиться в суд, но и обязанность суда вынести справедливое и обоснованное решение. Право на универсальную судебную защиту подтверждено Европейским Судом по правам человека, в частности в решениях от 21 февраля 1975 года по делу "Голдер (Golder) против Соединенного Королевства" и от 27 февраля 1980 года по делу "Девеер (Deweer) против Бельгии", а также Конституционным Судом Российской Федерации в Постановлениях от 6 июня 1995 года по делу о проверке конституционности абзаца второй части седьмой статьи 19 Закона РСФСР "О милиции" и от 23 февраля 1999 года по делу о проверке конституционности положений части второй статьи 29 Федерального закона "О банках и банковской деятельности".

Исходя из изложенного и руководствуясь частями первой и второй статьи 71, статьями 72, 75, 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 не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1), 46 (часть 1) и 55 (часть 3), часть вторую статьи 170 Кодекса законов о труде Российской Федерации в той части, в какой ею не допускается увольнение работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

2. Признать не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1), 46 (часть 1) и 55 (часть 3), часть вторую статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункт 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в той части, в какой ими не

допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

3. Согласно частям первой и второй статьи 79 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

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

Конституционный Суд
Российской Федерации
N 3-П