

Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации

Определение · № 378-О-П · от 15.05.2007 · 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 Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации
город Москва 15 мая 2007 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей 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, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, 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 О.С.Хохряковой, проводившей на основании статьи 41 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" предварительное изучение запроса Амурского городского суда Хабаровского края,

у с т а н о в и л:

1. В запросе Амурского городского суда Хабаровского края оспаривается конституционность положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающего возможность заключения с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора (абзац четырнадцатый данной статьи в первоначальной редакции, действовавшей до 6 октября 2006 года; абзац третий части второй данной статьи в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ).

Как следует из представленных материалов, в производстве Амурского городского суда Хабаровского края находится дело по иску гражданки М.Ф.Довбни, 1946 года рождения, к государственному учреждению - управлению Пенсионного фонда Российской Федерации в Амурском районе Хабаровского края о признании приказа об увольнении незаконным и недействительным, восстановлении на работе в прежней должности, заключении трудового договора на неопределенный срок и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Истица в апреле 2003 года в порядке перевода была принята на работу в названное государственное учреждение в связи с передачей ему функций по назначению и выплате пенсий от отдела назначения и выплаты пенсий администрации города Амурска с Амурским районом Хабаровского края, где она работала. При этом новый работодатель заключил с ней трудовой договор на определенный срок, который впоследствии был продлен, а в октябре 2006 года, несмотря на ее просьбу продолжить трудовые отношения, она была уволена с работы.

Возражая против удовлетворения исковых требований, представители ответчика сослались на то, что статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации допускает заключение срочного трудового договора с лицами, являющимися пенсионерами по возрасту; поскольку же гражданка М.Ф.Довбня при поступлении на работу в управление Пенсионного фонда Российской Федерации в Амурском районе Хабаровского края уже достигла пенсионного возраста, заключение с ней срочного трудового договора и его прекращение не могут расцениваться как незаконные.

Амурский городской суд Хабаровского края, придя к выводу о том, что подлежащее применению при рассмотрении данного дела положение статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующее заключение срочного трудового договора с пенсионерами по возрасту, не

соответствует Конституции Российской Федерации, приостановил производство по делу и направил в Конституционный Суд Российской Федерации запрос о проверке его конституционности. Заявитель считает, что указанное законоположение, предоставляющее работодателю возможность заключения срочного трудового договора с гражданином лишь по причине достижения им пенсионного возраста - безотносительно к характеру, условиям трудовой деятельности, каким-либо иным имеющим значение для выполнения конкретной трудовой функции обстоятельствам - неправомерно ограничивает трудовые права данной категории лиц, носит дискриминационный характер и нарушает принцип равенства, а потому не соответствует статьям 2, 7, 15 (части 1 и 4), 19, 37 (часть 1) и 55 Конституции Российской Федерации.

2. Согласно Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы (статья 37, части 1 и 3). Из названных конституционных положений не вытекает, однако, субъективное право человека занимать определенную должность, выполнять конкретную работу в соответствии с избранными им родом деятельности и профессией и, соответственно, 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. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина и работодателя решается вопрос о работе по определенной должности, профессии, специальности и других условиях, на которых будет осуществляться трудовая деятельность. Конституция Российской Федерации гарантирует равенство всех перед законом и судом и равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств (статья 19, части 1 и 2). Конституционный Суд Российской Федерации в своих решениях, касающихся трудовых и социальных прав граждан, неоднократно отмечал, что соблюдение принципа равенства, гарантирующего защиту от всех форм дискриминации, означает помимо прочего запрет вводить такие различия в правах лиц, принадлежащих к одной и той же категории, которые не имеют объективного и разумного оправдания (запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях); при равных условиях субъекты права должны находиться в равном положении; если же условия не являются равными, федеральный законодатель вправе устанавливать для них различный правовой статус.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, закрепляя требования к содержанию трудового договора, права сторон по определению его условий, предусматривает, что трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен данным Кодексом и иными федеральными законами (часть первая статьи 58).

Предусмотрев возможность заключения срочных трудовых договоров, законодатель вместе с тем ограничивает их применение: по общему правилу, такие договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в некоторых иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами; трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (части вторая и пятая статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Помимо общих правил заключения срочного трудового договора и критериев установления трудовых отношений на определенный срок Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает в статье 59 (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ) и перечень конкретных случаев, когда допускается заключение такого договора в силу характера предстоящей работы или условий

ее выполнения, а также без учета указанных обстоятельств. В соответствии с абзацем третьим части второй данной статьи по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

В первоначальной редакции статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации содержалась, по сути, аналогичная норма, которая предусматривала, что срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника с пенсионерами по возрасту (абзац четырнадцатый). Закрепляя право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту, данная норма в системной связи с положениями статьи 58 названного Кодекса предоставляла работодателю возможность инициировать заключение срочного трудового договора с указанной категорией лиц только в том случае, когда трудовые отношения с ними - с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения - не могли быть установлены на неопределенный срок. Из такого же понимания взаимосвязанных положений статьи 58 и абзаца четырнадцатого статьи 59 исходила и судебная практика (пункт 13 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

В соответствии с изменениями, внесенными в статьи 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ, заключение с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора может иметь место и без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При этом установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми пенсионерами, кто поступает на работу. Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.

Заявитель, обосновывая свою позицию о несоответствии оспариваемого положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации Конституции Российской Федерации, в частности требованиям, вытекающим из ее статей 19 (части 1 и 2) и 55, исходит из того, что это законоположение предоставляет работодателю возможность заключения с гражданином срочного трудового договора исключительно по причине достижения им пенсионного возраста. Между тем по его смыслу пенсионный возраст гражданина как таковой не является достаточным основанием для заключения с ним трудового договора на определенный срок. К пенсионерам по возрасту относятся лишь те лица, достигшие пенсионного возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по возрасту (по старости). Гражданин, достигший необходимого для назначения пенсии возраста, но не приобретший право на нее, либо пенсия которому не назначена в силу других обстоятельств, не может считаться пенсионером и, следовательно, не входит в число лиц, с которыми может быть заключен срочный трудовой договор на основании абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральный законодатель вправе, предусматривая гарантии для работников при устройстве на работу и заключении трудового договора, направленные на формирование стабильных (длительных) трудовых отношений, устанавливать неодинаковый объем таких гарантий с учетом различий в фактическом положении лиц, которые еще не приобрели право на назначение пенсии по возрасту (по старости), и лиц, получающих эту пенсию, для которых работа по трудовому договору выступает дополнительным к пенсии источником средств к существованию, в частности предоставить работодателю более широкие возможности по заключению с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора.

Нормативное положение абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, допускающее заключение с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора при отсутствии объективных причин, требующих установления трудовых отношений на определенный

срок, не ограничивает, вопреки утверждению заявителя, свободу труда, их право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, закрепленные статьей 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации. Предусматривая, что срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту может заключаться по соглашению сторон, оно 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.

Поскольку срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон, т. е. на основе добровольного согласия работника и работодателя, в случае, когда согласие на заключение договора было дано работником вынужденно, он вправе оспорить правомерность заключения с ним срочного трудового договора в суд общей юрисдикции. Если судом на основе исследования и оценки всех фактических обстоятельств дела будет установлено, что согласие работника на заключение такого договора не является добровольным, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Кроме того, при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств конкретного дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (пункты 13 и 14 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 в редакции постановления от 28 декабря 2006 года N 63). Рассматривающий такой трудовой спор суд общей юрисдикции должен проверить также соблюдение работодателем установленного частью шестой статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации запрета на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Таким образом, нормативное положение абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не может расцениваться как нарушающее равенство граждан при осуществлении ими права на труд и, следовательно, отсутствуют основания для принятия запроса Амурского городского суда Хабаровского края к рассмотрению.

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 Амурского городского суда Хабаровского края, поскольку он не отвечает требованиям Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", в соответствии с которыми запрос суда в Конституционный Суд Российской Федерации может быть признан допустимым.
2. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данному запросу окончательно и обжалованию не подлежит.
3. Настоящее Определение подлежит опубликованию в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Председатель

Конституционного Суда

Российской Федерации В.Д.Зорькин

Судья-секретарь

Конституционного Суда

Российской Федерации Ю.М.Данилов

N 378-О-П

Особое мнение
судьи Конституционного Суда
Российской Федерации
О.С.ХОХРЯКОВОЙ

Определением Конституционного Суда Российской Федерации от 15 мая 2007 года N 378-О-П запрос Амурского городского суда Хабаровского края был признан не отвечающим критериям допустимости обращений в соответствии с требованиями Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации". Обосновывая отказ в принятии запроса к рассмотрению, Конституционный Суд Российской Федерации, по существу, констатировал отсутствие неопределенности в вопросе о соответствии Конституции Российской Федерации положения абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Не могу согласиться с данным выводом и считаю необходимым изложить свое особое мнение.

1. Установление длительных трудовых отношений, возможность работать на постоянной основе имеют особую значимость для реализации гражданами права на труд и защиту от безработицы, осуществления ими иных прав и свобод, гарантированных Конституцией Российской Федерации. Ограничивая применение срочных трудовых договоров, Трудовой кодекс Российской Федерации в качестве общего правила предусматривает, что такие договоры заключаются в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. На необходимость закрепления гарантий от использования при приеме на работу срочных трудовых договоров, ставящих работников в жесткую зависимость от работодателя, и ограничения применения таких договоров именно подобными случаями обращает внимание в своих документах и Международная Организация Труда (Рекомендация МОТ 1982 года N 166 "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя").

Положение абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации представляет собой исключение из этого общего правила в отношении поступающих на работу пенсионеров по возрасту: возможность заключения с ними срочных трудовых договоров закон не связывает с указанными обстоятельствами, - достаточным основанием для принятия на работу на условиях срочного трудового договора признается наличие у гражданина статуса пенсионера по возрасту.

В Определении отмечается, что оспариваемое законоположение не ограничивает закрепленные статьей 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации свободу труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, поскольку срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту может быть заключен лишь по соглашению сторон, т. е. на добровольной основе, а сторонам трудового договора предоставлена свобода выбора вида договора: по взаимной договоренности договор может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок. Если следовать этой логике, то никакие иные изъятия из общих правил и норм также не могут ограничивать названные конституционные права - ведь в основе любого трудового договора лежит соглашение сторон относительно его условий и самого факта заключения. Но какова в действительности степень свободы работника и работодателя при определении условий найма на работу?

В силу различий в экономическом положении работодателя и поступающего на работу гражданина (тем более пенсионера по возрасту) реальные возможности выбора, степень свободы при определении условий трудового договора принципиально различаются. Безработица, конкуренция на рынке труда, отсутствие достаточных средств к существованию вынуждают гражданина соглашаться на заведомо невыгодные условия, иначе договор вообще не будет заключен. И хотя работник - пенсионер по возрасту вправе впоследствии оспорить в судебном порядке правомерность заключения с ним срочного трудового договора, ссылаясь на то, что он заключал его вынужденно,

доказать в суде данный факт чрезвычайно сложно, тем более что какие-либо критерии оценки применительно к таким случаям не выработаны ни в научных исследованиях, ни в судебной практике.

Безусловно, из конституционных норм и принципов не вытекает право гражданина занимать избранную им определенную должность, выполнять конкретную работу, как и обязанность кого бы то ни было предоставить гражданину такую работу на удобных для него условиях. Вместе с тем, как неоднократно подчеркивал Конституционный Суд Российской Федерации, закрепление в Конституции Российской Федерации принципа свободы труда, права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя свои способности к труду, и предопределяет обязанность государства обеспечивать баланс конституционных прав и свобод сторон трудового договора, справедливые условия найма и увольнения, в том числе надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (постановления от 27 декабря 1999 года N 19-П, от 15 марта 2005 года N 3-П и др.).

Следовательно, предусматривая заключение с пенсионерами по возрасту - при отсутствии к тому объективных причин - именно срочного трудового договора, в то время как с любым другим лицом, претендующим на данное рабочее место и не являющимся пенсионером, трудовой договор при прочих равных условиях должен был бы заключаться на неопределенный срок, положение абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации ставит пенсионеров в худшее положение по сравнению с другими гражданами, ограничивает равенство возможностей для этой категории лиц при реализации ими своих способностей к труду, а потому допустимость такого ограничения должна оцениваться с точки зрения требований как статьи 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации, так и ее статей 19 (части 1 и 2) и 55 (часть 3).

2. Рассматривая вопрос о конституционности норм, предусматривающих возрастные ограничения при замещении определенных должностей и расторжение на этом основании трудового договора с работником, Конституционный Суд Российской Федерации в ряде своих решений указал, в частности, следующее.

Конституция Российской Федерации не ограничивает перечень признаков, по которым исключается любая дискриминация граждан; достижение работником определенного возраста само по себе не может рассматриваться как основание для ограничений в сфере реализации права граждан на труд; при введении возрастных ограничений при замещении определенных должностей должно быть обеспечено соблюдение Конституции Российской Федерации, в том числе конституционного принципа равенства, исключающего необоснованное предъявление разных требований к лицам, выполняющим одинаковые по своему содержанию функции; законодатель при осуществлении регулирования и защиты прав и свобод человека в сфере труда и занятости, определении их основного содержания, а также гарантий их реализации вправе устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, касающиеся заключения и прекращения с ними трудовых отношений, если эти различия являются оправданными, обоснованными и соответствуют конституционно значимым целям (постановления от 4 февраля 1992 года N 2П-З, от 6 июня 1995 года N 7-П, от 27 декабря 1999 года N 19-П, определения от 1 июня 1998 года N 84-О, от 3 октября 2002 года N 233-О и др.).

В силу приведенных правовых позиций наличие у гражданина, который достиг возраста, дающего право на трудовую пенсию, статуса пенсионера само по себе не может служить критерием для установления ограничений при приеме на работу или для заключения только срочного трудового договора - без учета характера и особенностей работы.

Такой же вывод следует и из общих положений Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющих основные начала трудового законодательства и основные принципы правового регулирования трудовых отношений. В частности, конкретизируя требования принципа запрещения дискриминации применительно к сфере труда, его статья 3 предусматривает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать преимущества в зависимости от таких обстоятельств, как имущественное, социальное и должностное положение, возраст, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (части первая и вторая). При этом установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников должно, по смыслу предписания части третьей той же статьи, либо предопределяться свойственными данному виду труда требованиями, закрепленными в федеральных законах, либо быть обусловлено особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Конституционный Суд Российской Федерации не проверяет соответствие одной нормы закона другой. Но анализ оспариваемой нормы с точки зрения ее конституционности не может, на мой взгляд, осуществляться без учета ранее выраженных Конституционным Судом Российской Федерации правовых позиций и обоснования того, применимы ли и в какой мере эти правовые позиции в данном случае.

3. Конституционный Суд Российской Федерации пришел к выводу, что положение абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации не может расцениваться как нарушающее равенство граждан при осуществлении ими права на труд, и в подтверждение своего вывода сослался на право федерального законодателя при определении направленных на формирование стабильных (длительных) трудовых отношений гарантий для работников при устройстве на работу и заключении трудового договора устанавливать неодинаковый объем таких гарантий с учетом различий в фактическом положении лиц, которые еще не приобрели право на назначение пенсии по возрасту (старости), и лиц, получающих эту пенсию, в частности предоставить работодателю более широкие возможности по заключению с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора.

Между тем существование различий в фактическом положении пенсионеров по возрасту и лиц, не получающих пенсию (при том что те или иные различия всегда имеют место, в том числе между гражданами, относящимися к одной и той же категории), само по себе еще не свидетельствует о правомерности введения дифференциации в объеме предоставляемых им прав и гарантий при заключении трудового договора и о ее соответствии вытекающим из Конституции Российской Федерации, в частности из ее статей 2, 7, 19, 37 и 55, требованиям к регулированию и защите прав и свобод человека и гражданина в сфере труда.

Даже если согласиться с тем, что статус пенсионера по возрасту как таковой может обуславливать предоставление ему меньшего объема гарантий при вступлении в трудовые отношения, необходимо, чтобы введенное законодателем регулирование исключало какую бы то ни было дискриминацию, являлось объективно оправданным, обоснованным, согласовывалось с конституционно значимыми целями и ценностями и обеспечивало надлежащий баланс конституционных прав и свобод сторон трудового договора. В связи с этим хотелось бы обратить внимание на некоторые моменты, которые, на мой взгляд, дают основание для сомнений в том, что положение абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации отвечает указанным требованиям.

Во-первых, оно затрагивает права и законные интересы большого числа граждан-пенсионеров (по данным Федеральной службы государственной статистики, в 2006 году среди работающих граждан пенсию по старости получали более 8 млн. человек). Следует учесть, что трудовая пенсия по старости назначается не только по достижении общеустановленного пенсионного возраста (мужчинам с 60 лет, а женщинам - с 55 лет); отдельным категориям работников с учетом особенностей их трудовой деятельности, а также других социально значимых обстоятельств она

может быть назначена на 5-10 лет ранее указанного возраста, т. е. досрочно (статьи 7, 27 и 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации").

Во-вторых, как при принятии Трудового кодекса Российской Федерации, так и впоследствии - при внесении изменений в его статьи 58 и 59 федеральный законодатель не привел какого-либо обоснования необходимости расширения возможностей использования срочных трудовых договоров при приеме на работу пенсионеров по возрасту. Если преследовалась цель предоставить больше рабочих мест и определенные преимущества молодежи, иным лицам трудоспособного возраста, то решение проблемы обеспечения занятости этих категорий граждан за счет снижения гарантий для пенсионеров по возрасту нельзя признать оправданным и отвечающим провозглашенным в статье 7 Конституции Российской Федерации целям политики Российской Федерации как социального государства в силу следующих обстоятельств.

Продолжение работы и после выхода на пенсию для многих пенсионеров является не столько способом остаться активным членом общества, чувствовать себя востребованным, сколько решением проблемы элементарного выживания. По приводимым в печати данным, значительная их часть (40% и более) получает пенсии ниже прожиточного минимума, представляющего, по существу, физиологический минимум. К концу 2006 года средний размер пенсии по старости в нашей стране составлял 2764 руб., по инвалидности - 1977 руб..

С учетом существующего в настоящее время уровня пенсий большинство пенсионеров относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и поддержке со стороны государства. И если пенсионеры стремятся и еще в состоянии работать, самостоятельно обеспечивая себе достойную старость, государство должно способствовать тому, чтобы они могли заниматься посильной трудовой деятельностью, в том числе посредством установления для них дополнительных гарантий занятости. Именно на это указывает Рекомендация МОТ N 162 1980 года "О пожилых трудящихся", согласно которой пожилые трудящиеся без дискриминации по возрасту должны пользоваться равенством возможностей и обращения наравне с другими трудящимися относительно доступа - с учетом личных способностей, опыта и квалификации - к работе по их выбору как в государственном, так и в частном секторах, а возрастные ограничения могут устанавливаться ввиду особых требований, условий или правил для некоторых видов работ (пункт 5).

Нельзя не учитывать и то обстоятельство, что продолжение работы позволяет увеличивать размер получаемой трудовой пенсии - она подлежит ежегодному перерасчету с учетом уплаченных работодателем за этот период страховых взносов, поскольку все работающие по трудовому договору граждане, включая пенсионеров, в силу закона подлежат обязательному пенсионному страхованию. Регулирование, содержащееся в абзаце третьем части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, вряд ли можно обосновать и целью защиты интересов самих пенсионеров, поскольку заключение срочного трудового договора гарантирует стабильность трудовых отношений лишь на срок его действия (при том что минимальную продолжительность такого договора закон не регламентирует), а возможность дальнейшего сохранения трудовых отношений, заключения договора на новый срок зависит исключительно от воли работодателя; не предусматривает закон и обязанность работодателя предоставлять работнику какие-либо компенсации в связи с увольнением по указанной причине и предлагать ему другую работу.

4. Статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации не конкретизирует круг лиц, охватываемых понятием "пенсионеры по возрасту". По-видимому, законодатель посчитал, что исчерпывающий ответ на этот вопрос дают нормы пенсионного законодательства.

В Определении Конституционного Суда Российской Федерации указывается, что к пенсионерам по возрасту относятся лишь те лица, достигшие пенсионного возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначена пенсия по возрасту (по старости). Однако поскольку законодательство для отдельных категорий работников предусматривает и более низкий пенсионный возраст, эти лица после назначения им пенсии также, следовательно, относятся к

пенсионерам по возрасту, и с ними также может заключаться срочный трудовой договор на основании абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Такое определение круга лиц, на которых распространяется его действие, в полной мере согласуется с нормами пенсионного законодательства, с содержащимися в нем терминами и понятиями. Очевидно, что оно и не может быть более широким при отсутствии в Трудовом кодексе Российской Федерации специального указания на то, какие категории граждан-пенсионеров имеет в виду законодатель. В связи с этим возникает ряд вопросов. В частности, распространяется ли оспариваемая норма на тех пенсионеров, которые хотя и достигли общепенсионного возраста, но вместо пенсии по старости получают, например, пенсию по инвалидности или в связи с потерей кормильца? Кроме того, в соответствии с законодательством о государственном пенсионном обеспечении лицам, проходившим военную службу, службу в правоохранительных органах, устанавливается пенсия за выслугу лет или по инвалидности, причем назначение пенсии за выслугу лет может осуществляться независимо от возраста при наличии на день увольнения со службы выслуги 20 лет и более; соответственно, граждане, получающие такую пенсию, не считаются пенсионерами по возрасту (по старости) и, следовательно, с ними не может заключаться срочный трудовой договор на основании абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Но тогда это означает, что получающие пенсию граждане одного и того же возраста оказываются в неравном положении с точки зрения объема предоставляемых им гарантий при заключении трудового договора в зависимости от того, какую пенсию они получают - за выслугу лет или трудовую пенсию по старости, что, на мой взгляд, не может иметь какого-либо объективного и разумного оправдания и является недопустимым с точки зрения требований конституционного принципа равенства.

5. Таким образом, считаю, что в данном случае имелись предусмотренные статьями 36 и 102 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" основания для признания запроса Амурского городского суда Хабаровского края допустимым и принятия его к рассмотрению в публичном заседании либо для вынесения на основе ранее выраженных Конституционным Судом Российской Федерации правовых позиций так называемого определения с позитивным содержанием.

Такие цифры приводятся, в частности, в статье Г.Н.Батанова "О некоторых итогах и перспективах пенсионной реформы в Российской Федерации" // Библиотечка "Российской газеты". Выпуск N 5. 2007. С. 3-4.
