



О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации

город Москва

2 марта 2006 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, Б.С.Эбзеева, В.Г.Ярославцева,

заслушав в пленарном заседании заключение судьи С.П.Маврина, проводившего на основании статьи 41 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предварительное изучение жалобы гражданина В.Г.Сазонова,

у с т а н о в и л :

1. Гражданин В.Г.Сазонов в своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации просит признать противоречащими статьям 37 (части 2, 3, 4 и 5) и 55 Конституции Российской Федерации следующие положения Трудового кодекса Российской Федерации:

часть вторую статьи 124, согласно которой ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала;

часть вторую статьи 142, не допускающую приостановку работником работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи);

статью 234, устанавливающую обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Как следует из представленных материалов, В.Г.Сазонову – машинисту котельной унитарного муниципального предприятия «Жилкоммунэнерго» с 1 декабря 2003 года по 1 июня 2004 года работодатель не выплачивал заработную плату. Решением Среднеканского районного суда Магаданской области, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Магаданского областного суда, исковые требования В.Г.Сазонова были удовлетворены в части взыскания задолженности по заработной плате, индексации задержанной заработной платы, оплате очередного ежегодного отпуска и стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно, компенсации морального вреда. В удовлетворении исковых требований, касающихся переноса даты начала отпуска на день производства его оплаты, взыскания средней заработной платы за время вынужденного прогула, вызванного нахождением в отпуске без оплаты, и

компенсации всего заявленного объема морального вреда, ему было отказано.

По мнению заявителя, оспариваемыми положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации нарушаются его конституционные права и свободы как гражданина Российской Федерации, такие как право на оплачиваемый ежегодный отпуск (реализуемое в условиях несвоевременности его оплаты и переноса времени предоставления отпуска на другой календарный период), право на отказ от выполнения работы в целях самозащиты права на своевременную и полную выплату заработной платы, право на возмещение работодателем морального вреда, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться, свобода труда и запрет принудительного труда, т.е. неправомерно ограничиваются трудовые права работников организаций, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, которые ставятся в неравное по сравнению с другими работающими гражданами положение.

2. Конституция Российской Федерации, предоставляя каждому работающему по трудовому договору право на отдых, гарантирует, кроме того, установленный федеральным законом оплачиваемый ежегодный отпуск (статья 37, часть 5).

Трудовой кодекс Российской Федерации, которым регламентируется реализация конституционного права на отдых, предусматривает общий и специальный порядок предоставления работодателями ежегодного оплачиваемого отпуска своим работникам. По общему порядку, конкретный календарный период использования работником права на отпуск устанавливается очередностью предоставления отпусков, определяемой для всех работников организации графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года; график отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работников, – именно в указанный в нем календарный период работодатель должен предоставить, а работник использовать ежегодный отпуск; работодатель обязан известить

работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели и не позднее чем за три дня до начала отпуска произвести его оплату (части первая и вторая статьи 123, часть девятая статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации). Специальные правила предоставления отпусков предусмотрены, в частности, для случаев пропуска работодателем срока оплаты отпуска или (и) срока предупреждения работника о времени начала отпуска: в таких случаях ежегодный отпуск подлежит переносу на другой срок по соглашению между работником и работодателем (часть вторая статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как следует из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации, общие и специальные правила предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков призваны способствовать оптимальному согласованию интересов сторон трудового договора (часть вторая статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации) и балансу их конституционных прав и свобод, обеспечивая каждому работнику возможность реализации его субъективного права на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время и предоставляя работодателю возможность максимально эффективно использовать труд своих работников и имеющееся у него имущество в целях ведения предпринимательской либо иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1, Конституции Российской Федерации).

Поскольку общие и специальные правила предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков служат дополнительной гарантией реализации конституционного права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск, постольку норма части второй статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации сама по себе не может рассматриваться как нарушающая названное конституционное право, а жалоба В.Г.Сазонова в этой части, по смыслу статей 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», не является допустимой.

3. Конституция Российской Федерации, провозглашая Российскую Федерацию демократическим правовым государством, в котором человек,

его права и свободы являются высшей ценностью, а признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанностью государства, предоставляет каждому свободу распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и запрещает принудительный труд (статья 1; статья 2, часть 1; статья 7, часть 1; статья 37, части 1, 2 и 3).

3.1. В соответствии с общепризнанными нормами международного права заработная плата работника относится к благам, охраняемым в приоритетном порядке, о чем свидетельствует содержание Конвенции МОТ от 1 июля 1949 года № 95 «Относительно защиты заработной платы» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 года).

Идея всемерной охраны заработной платы наемных работников нашла отражение в различных отраслях российского законодательства. В частности, защита права работника на своевременную и полную выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, количеством и качеством выполненной работы (абзац четвертый части первой статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации) осуществляется на основе норм трудового законодательства: часть пятая Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает ряд специальных способов, включая государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защиту трудовых прав работников профессиональными союзами, рассмотрение трудовых споров в досудебном и судебном порядке и пр. (статья 390). Наряду с этим российские работники вправе прибегнуть и к самозащите своего права на своевременную и полную выплату заработной платы (статья 379 Трудового кодекса Российской Федерации) в случае ее задержки на срок более 15 дней. Данное право реализуется ими путем приостановки работы на весь период до выплаты задержанной суммы (часть 2 статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

Реализация прав и свобод человека и гражданина, включая предусмотренное Трудовым кодексом Российской Федерации право

работника на самозащиту права на своевременную и полную выплату заработной платы, не должна нарушать прав и свобод других лиц (статья 17, часть 3, Конституции Российской Федерации), а в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом, в том числе в сфере трудовых отношений (статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации).

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно отмечал в своих решениях, что конституционный принцип равенства не препятствует законодателю при осуществлении правового регулирования трудовых отношений устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, если эти различия являются объективно оправданными, обоснованными и соответствуют конституционно значимым целям и требованиям (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 года № 19-П по делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», от 24 января 2002 года № 3-П по делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 КЗоТ Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», определения от 1 июля 1998 года № 84-О по запросу Верховного Суда Российской Федерации о проверке конституционности положений статьи 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации», от 8 февраля 2001 года № 45-О по запросу Люберецкого городского суда Московской области о проверке конституционности положений пункта 1 статьи 20¹ Федерального закона «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» и пункта 3 статьи 41 Закона Московской области «О муниципальных должностях и муниципальной службе в Московской области»).

Основываясь на приведенных конституционных положениях и позициях Конституционного Суда Российской Федерации, а также руководствуясь необходимостью защиты здоровья, прав и законных интересов населения, нормальная жизнедеятельность которого зависит от бесперебойного обеспечения отоплением, энерго-, тепло-, водо- и газоснабжением, связью, скорой и неотложной медицинской помощью, федеральный законодатель был вправе не допускать (запрещать) приостановку работы в порядке реализации работниками их права на самозащиту своевременности и полноты выплаты заработной платы в организациях, перечисленных в абзаце пятом части второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации. Поэтому сама по себе содержащаяся в нем норма – в той мере, в какой она призвана обеспечивать нормальную жизнедеятельность населения, – не может рассматриваться как неправомерно ограничивающая конституционные права работников данных организаций и противоречащая положениям статьи 55 Конституции Российской Федерации.

Заявитель, являясь машинистом котельной, обеспечивающей население теплоэнергией, также относится к той категории работников, от деятельности которых непосредственно зависит обеспечение нормальной жизнедеятельности населения, и, следовательно, запрет использовать приостановку работы в порядке самозащиты права данных работников на своевременную и полную выплату заработной платы не может расцениваться как их дискриминация. Поскольку В.Г.Сазонов находится в равном положении со всеми работниками, входящими в соответствующую категорию, постольку его трудовые права не подвергаются дискриминации.

3.2. Трудовой кодекс Российской Федерации, вводя запрет на приостановку работы в случае нарушения сроков выплаты заработной платы для работников организаций, связанных с жизнеобеспечением населения, и исключая тем самым их из числа лиц, обладающих правом на самозащиту своевременности и полноты выплаты заработной платы, в то же время не препятствует этой категории работников отстаивать свои трудовые права, в

том числе на своевременную и полную оплату труда, всеми другими способами, по отношению к которым самозащита не является ни основной, ни наиболее эффективной мерой защиты трудовых прав и свобод, а выступает лишь дополнительным средством правовой защиты, имеющим специфический и вспомогательный характер. Соответственно, каждый работник организации, связанной с жизнеобеспечением населения, право которого на своевременную и полную выплату заработной платы было нарушено, может обратиться за защитой своего права в комиссию по трудовым спорам, в суд либо в органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Таким образом, в действующей системе правового регулирования трудовых отношений норма части второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации сама по себе не может рассматриваться как лишаящая заявителя предусмотренных статьей 45 (часть 1) Конституции Российской Федерации гарантий на государственную защиту его трудовых прав и свобод. Более того, как следует из представленных материалов, заявитель воспользовался правом на судебную защиту, и его требования были судом удовлетворены.

3.3. Содержание конституционного принципа свободы труда предопределяет запрет принудительного труда, под которым, согласно пункту 1 статьи 1 Конвенции МОТ от 28 июня 1930 года № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 года), понимается всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Тем самым данная норма международного трудового права признает, что принудительный труд должен обладать одновременно двумя признаками – отсутствием добровольного предложения работником своих услуг для его выполнения и наличием угрозы наказания за отказ от его выполнения.

Нормы части второй статьи 124 и части второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации сами по себе не создают возможность для привлечения работников к принудительному труду и не обеспечивают его выполнение угрозой применения какого-либо наказания за отказ от него, а потому оснований для признания этих норм противоречащими статье 37 (часть 2) Конституции Российской Федерации, запрещающей принудительный труд, не имеется. Кроме того, представленными материалами не подтверждается, что их применение в деле В.Г.Сазонова повлекло какие-либо действия работодателя, принуждавшие заявителя к работе в унитарном муниципальном предприятии «Жилкоммунэнерго» и создавшие угрозу его наказания работодателем в период задержки оплаты отпуска и выплаты заработной платы.

3.4. Таким образом, данную жалобу в части, касающейся проверки конституционности части второй статьи 124 и части второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации, нельзя признать допустимой по смыслу статей 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации».

4. Федеральный законодатель, реализуя свои полномочия по регулированию трудовых отношений, установил в статье 234 Трудового кодекса Российской Федерации перечень оснований, при наличии которых у работодателя возникает обязанность возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Данный перечень не предусматривает в качестве самостоятельного такое основание, как несвоевременность выплаты заработной платы либо иных причитающихся работнику сумм. Материальная ответственность работодателя перед работником в таких случаях регламентируется специальной нормой, содержащейся в статье 236 Трудового кодекса Российской Федерации, которая и была применена судом в деле заявителя.

Что касается статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей материальную ответственность работодателя только для

тех случаев, когда работник был фактически лишен возможности выполнять свои трудовые обязанности и в силу этого у него не возникло права на заработную плату, то она в деле В.Г.Сазонова не применялась, а потому в части, касающейся проверки ее конституционности, данная жалоба также не может быть признана допустимой.

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 гражданина Сазонова Владимира Григорьевича, поскольку она не отвечает требованиям Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», в соответствии с которыми жалоба признается допустимой.

2. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данной жалобе 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