



# О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

## КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по жалобе открытого акционерного общества «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации

город Москва

15 января 2008 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 Б.С.Эбзеева, проводившего на основании статьи 41 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предварительное изучение жалобы ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь»,

у с т а н о в и л :

1. В жалобе ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» оспаривается конституционность положения части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которому при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 данного

Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Как следует из жалобы и приложенных к ней материалов, решением Тюменского районного суда Тюменской области от 2 марта 2007 года гражданке В.А.Коробейник, уволенной с работы в ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников), было отказано в иске о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда (суд не усмотрел нарушения работодателем процедуры увольнения, в том числе в части соблюдения срока уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации). Определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 18 апреля 2007 года, вынесенным по кассационной жалобе истицы, решение суда первой инстанции отменено и дело направлено на новое рассмотрение в тот же суд.

Решением от 27 июня 2007 года Тюменский районный суд Тюменской области удовлетворил иски В.А.Коробейник и признал, что работодатель нарушил предусмотренный частью первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации срок уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками. Суд посчитал датой начала проведения мероприятий по сокращению штата работников ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» 1 ноября 2006 года – дату издания приказа № 04/105 о сокращении штатных должностей, из чего следует, что работодатель должен был уведомить профсоюзный комитет о предстоящем сокращении штата не позднее 1 сентября 2006 года, однако сделал это только 4 сентября 2006 года.

По мнению заявителя, положение части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации – по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, признающей право работодателя изменять штатное расписание и начинать процедуру сокращения штата в порядке, предусмотренном частью второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации (предупреждать работников о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения), только по истечении двухмесячного срока с даты информирования профсоюзного органа о принятии решения о сокращении штата работников, – ограничивает свободу экономической деятельности организации и не соответствует статье 8 Конституции Российской Федерации.

2. Конституция Российской Федерации гарантирует свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в качестве основ конституционного строя Российской Федерации (статья 8) и закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1), а также право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (статья 35, часть 2).

Указанные конституционные положения предполагают наделение работодателя (физического или юридического лица) правомочиями, позволяющими ему в целях осуществления экономической деятельности и управления имуществом самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Следовательно, предусматривая в соответствии с требованиями статьи 37 Конституции Российской Федерации гарантии трудовых прав работников, в том числе направленные против возможного произвольного увольнения, законодатель не вправе устанавливать такие ограничения правомочий работодателя, которые ведут к искажению самого

существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности, – иное противоречило бы предписаниям статей 17 и 55 Конституции Российской Федерации, в соответствии с которыми осуществление признаваемых и гарантируемых в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, 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 соразмерны им.

По смыслу статьи 30 (часть 1) Конституции Российской Федерации, закрепляющей право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, и гарантирующей свободу деятельности таких объединений, во взаимосвязи с ее статьей 37, на государстве также лежит обязанность обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими профессиональными интересами, что предполагает наделение профсоюзов соответствующими полномочиями, в частности по содействию занятости, получению от работодателей для осуществления своей уставной деятельности информации по социально-трудовым вопросам, включая уведомление при сокращении количества рабочих мест и высвобождении работников, и др.

Следовательно, предусматривая меры, направленные на дополнительную защиту трудовых прав работников, в том числе механизм контроля профсоюзов за правомерностью действий работодателя при их увольнении, 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 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 (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24 января 2002 года № 3-П, Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 4 ноября 2004 года № 343-О).

3. Работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, вправе расторгать трудовые договоры с работниками по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, соблюдая при этом установленный порядок увольнения.

В частности, если в организации имеется профсоюз, работодатель, принявший решение о сокращении численности или штата работников, обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить с учетом мотивированного мнения этого выборного органа (части первая и вторая статьи 82, статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации). Данная публичная обязанность установлена в целях обеспечения контроля действий работодателя и защиты интересов увольняемых работников, т.е. создания для них дополнительных гарантий. Ее несоблюдение может повлечь за собой восстановление уволенного работника на прежней работе рассматривающим трудовой спор судом общей юрисдикции (пункт 24 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 года № 63).

Между тем часть первая статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, как она сформулирована федеральным законодателем, допускает различную интерпретацию даты «начала проведения соответствующих мероприятий», т.е. даты, от которой следует исчислять предусмотренный в ней срок, что позволяет правоприменителю рассматривать ее как

обязывающую работодателя уведомить выборный профсоюзный орган либо не менее чем за два месяца до издания распорядительного акта о сокращении численности или штата работников и начала предупреждения работников о предстоящем увольнении по указанному основанию в соответствии со статьей 180 Трудового кодекса Российской Федерации (фактически – не менее чем за четыре месяца до начала непосредственного расторжения работодателем трудовых договоров), либо не менее чем за два месяца до начала увольнения работников, т.е. одновременно с их предупреждением о предстоящем увольнении (фактически – не менее чем за два месяца до увольнения работников).

Назначение части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации состоит в том, чтобы предоставить профсоюзной организации время, необходимое для надлежащей реализации имеющихся у нее правомочий по защите социально-трудовых прав и интересов работников при расторжении с ними трудовых договоров. Вместе с тем – с учетом вытекающих из Конституции Российской Федерации требований справедливого согласования прав и интересов работников с правами и интересами работодателей как сторон трудового договора и как участников социального партнерства – она не предполагает несоразмерное ограничение таких правомочий работодателя, как рациональное управление имуществом, в том числе путем принятия самостоятельно и под свою ответственность необходимых кадровых решений, в целях осуществления эффективной экономической деятельности.

Отсюда следует, что, если в организации действует первичная профсоюзная организация, на работодателя возлагается публичная обязанность сообщить ее выборному органу в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации не позднее чем за два месяца до начала увольнения работников, – иное истолкование положения части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации

приводило бы к несоразмерному ограничению прав и интересов работодателя, что, в свою очередь, означало бы нарушение необходимого баланса интересов сторон трудовых отношений. Такой срок следует признать справедливым, а также разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации имеющихся у него полномочий по защите интересов работников.

4. В силу правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 25 января 2001 года № 1-П и неоднократно подтвержденной в других его решениях, в судебной практике должно обеспечиваться конституционное истолкование подлежащих применению норм; по смыслу статьи 125 Конституции Российской Федерации во взаимосвязи с ее статьями 4 (часть 2) и 15 (часть 1), а также с положениями статьи 3, части второй статьи 36, части второй статьи 74, статей 86 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», конституционное истолкование нормативного акта или отдельного его положения, проверяемого посредством конституционного судопроизводства, относится к компетенции Конституционного Суда Российской Федерации, который, разрешая дело и устанавливая соответствие Конституции Российской Федерации оспариваемого акта, в том числе по содержанию норм, обеспечивает выявление конституционного смысла действующего права; в таком случае данное Конституционным Судом Российской Федерации истолкование, как это вытекает из части второй статьи 74 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» во взаимосвязи с его статьями 3, 6, 36, 79, 85, 86, 87, 96 и 100, является общеобязательным, в том числе для судов.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьей 6, пунктом 2 части первой статьи 43, частью первой статьи 79 и частью второй статьи 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

о п р е д е л и л :

1. Нормативное положение части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которому при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 данного Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в системе действующего правового регулирования означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

Конституционно-правовой смысл указанного нормативного положения, выявленный Конституционным Судом Российской Федерации в настоящем Определении на основе правовых позиций, изложенных им в сохраняющих свою силу решениях, является общеобязательным и исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике.

2. Признать жалобу ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» не подлежащей дальнейшему рассмотрению в заседании Конституционного Суда Российской Федерации, поскольку для разрешения поставленного заявителем вопроса не требуется вынесение предусмотренного статьей 71 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» итогового решения в виде постановления.

3. Дело ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» подлежит пересмотру в установленном порядке с учетом настоящего Определения, если для этого нет иных препятствий.

4. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данной жалобе окончательно и обжалованию не подлежит.

5. 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

№ 201-О-П