



О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «АПТОС» на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 71 во взаимосвязи со статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации

город Санкт-Петербург

8 декабря 2022 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей А.Ю.Бушева, Г.А.Гаджиева, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова,

заслушав заключение судьи С.П.Маврина, проводившего на основании статьи 41 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предварительное изучение жалобы общества с ограниченной ответственностью «АПТОС»,

у с т а н о в и л :

1. Общество с ограниченной ответственностью «АПТОС» (далее – ООО «АПТОС») оспаривает конституционность части первой статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого

работника не выдержавшим испытание; решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Данное законоположение оспаривается заявителем во взаимосвязи со статьей 192 названного Кодекса, закрепляющей понятие дисциплинарного проступка и виды дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены к работнику за его совершение, а также обязывающей работодателя при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Как следует из представленных материалов, 6 августа 2020 года ООО «АПТОС» заключило с гражданкой Д. трудовой договор на неопределенный срок, в соответствии с которым она была принята на должность менеджера проектов с испытательным сроком продолжительностью три месяца. 10 ноября 2020 года Д. было вручено уведомление о расторжении трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания, а приказом от 18 ноября 2020 года она была уволена по основанию, предусмотренному частью первой статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации. Не согласившись с увольнением, Д. обратилась в суд.

Решением Черемушкинского районного суда города Москвы от 3 июня 2021 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 сентября 2021 года и определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 3 февраля 2022 года, исковые требования Д. к ООО «АПТОС» удовлетворены частично: приказ о ее увольнении признан незаконным, она восстановлена на работе в должности менеджера проектов, с ООО «АПТОС» в ее пользу взысканы средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда и возмещение расходов на оплату услуг представителя. Суды пришли к выводу о том, что представленные ООО «АПТОС» доказательства не подтверждают ненадлежащего исполнения Д.

возложенных на нее трудовых обязанностей, а отсутствие у Д. в период работы дисциплинарных взысканий исключает возможность признания ее не выдержавшей испытание.

В передаче кассационной жалобы ООО «АПТОС» на указанные судебные решения для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2022 года, оснований для несогласия с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации, о чем заявитель был уведомлен письмом от 3 августа 2022 года.

По мнению ООО «АПТОС», часть первая статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с его статьей 192 противоречит статье 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации, поскольку – по смыслу, придаваемому данному законоположению сложившейся правоприменительной практикой (в том числе в решениях по конкретному делу), – устанавливает прямую зависимость между отсутствием у работника дисциплинарных взысканий и признанием его выдержавшим испытание.

2. В соответствии с конституционным принципом свободы экономической деятельности (статья 8, часть 1, Конституции Российской Федерации) граждане, реализуя право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1, Конституции Российской Федерации), вправе определять сферу этой деятельности и осуществлять ее в индивидуальном порядке либо совместно с другими лицами как непосредственно, так и путем создания организации, в том числе коммерческой, самостоятельно выбирать экономическую стратегию развития бизнеса, использовать свое имущество с учетом установленных Конституцией Российской Федерации гарантий права собственности (статья 35, часть 3) (постановления Конституционного Суда

Российской Федерации от 24 февраля 2004 года № 3-П и от 25 мая 2010 года № 11-П).

Поскольку осуществление предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, как правило, предполагает использование наемного труда, субъект такого рода деятельности, выступающий в качестве работодателя, в силу приведенных конституционных положений наделяется полномочиями по организации и управлению трудом, позволяющими ему самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала, применение дисциплинарных взысканий и др.) (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 года № 25-П, от 3 июня 2021 года № 26-П и от 20 января 2022 года № 3-П).

Сообразно этому Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет право работодателя заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены данным Кодексом и иными федеральными законами (абзац второй части первой статьи 22). При этом, реализуя свое право на подбор и расстановку кадров, работодатель связан в том числе требованием, содержащимся в части второй статьи 64 данного Кодекса, запрещающим прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Соответственно, при оценке кандидатов на замещение той или иной вакантной должности работодатель вправе выбрать именно то лицо, которое по своим деловым качествам наилучшим образом подходит для выполнения имеющейся у работодателя работы. Под деловыми же качествами работника, как это следует из сложившейся судебной практики, в частности, понимаются способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации) и

личностных качеств (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (пункт 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Между тем решение о выборе кандидата на замещение вакантной должности и заключении с ним трудового договора по общему правилу принимается на основании тех документов, которые в соответствии с действующим законодательством могут быть истребованы от лица, поступающего на работу (в силу статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации к числу таковых относятся, в частности, трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, предъявляемый при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки), либо предоставлены претендентом в добровольном порядке (например, рекомендации, характеристики с предыдущего места работы и т.п.), а также с учетом результатов собеседования. Однако используемые при этом методы оценки деловых качеств кандидата не всегда позволяют работодателю составить полное представление о реальном уровне знаний, умений и профессиональных навыков лица, претендующего на замещение конкретной должности, а соответственно, и быть уверенным в том, что этот претендент способен справиться с поставленными перед ним производственными, технологическими и прочими задачами.

С учетом этого Трудовой кодекс Российской Федерации допускает включение в трудовой договор условия об испытании работника (абзац третий части четвертой статьи 57). Как следует из части первой статьи 70 данного Кодекса, испытание при приеме на работу устанавливается по соглашению сторон трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Тем самым работодателю предоставляется возможность оценить реальный уровень имеющихся у работника знаний, умений и профессиональных навыков с точки зрения их достаточности для

выполнения соответствующей трудовой функции, а работнику – оценить, является ли данная работа для него подходящей, чем, в свою очередь, обеспечивается соблюдение баланса интересов работника и работодателя (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 24 марта 2015 года № 433-О, от 28 января 2016 года № 5-О, от 20 апреля 2017 года № 743-О и др.).

По общему правилу, срок испытания не может превышать трех месяцев, при этом в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (части пятая и седьмая статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

В то же время детальные правила проведения испытания трудовое законодательство не устанавливает. В силу этого работодатель как субъект, наделенный полномочиями по организации труда и управлению персоналом, действуя в рамках предоставленной ему дискреции, самостоятельно определяет, каким образом и на основании каких критериев он будет оценивать способность работника выполнять работу, предусмотренную заключенным с ним трудовым договором.

Предоставление работодателю права осуществлять такую оценку и на ее основе принимать решение о возможности или невозможности продолжения трудовых отношений с конкретным работником направлено на создание правовых условий для формирования работодателем квалифицированного кадрового состава в целях реализации эффективной экономической деятельности, что, в свою очередь, согласуется с конституционными предписаниями (статья 8, часть 1; статья 34, часть 1, Конституции Российской Федерации). При этом реализация предоставленных работодателю полномочий во всяком случае не может осуществляться произвольно, а при принятии соответствующих решений он должен действовать разумно, добросовестно и соблюдать трудовые права работника.

3. В случае, когда уровень имеющихся у работника знаний, умений и профессиональных навыков оказывается недостаточным для успешного выполнения трудовой функции, предусмотренной заключенным с ним трудовым договором, что влечет за собой фактическую неспособность работника справляться с поручаемой ему работой, такой работник может признаваться работодателем не выдержавшим испытание.

При наступлении такого рода неудовлетворительного результата испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (часть первая статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

По смыслу приведенного законоположения в его системной связи с частью первой статьи 70 данного Кодекса увольнение работника по причине неудовлетворительного результата испытания обусловлено выявлением фактического несоответствия работника порученной ему работе ввиду неспособности этого работника выполнять данную работу вследствие недостаточного уровня имеющихся у него знаний, умений и профессиональных навыков, отсутствия необходимого опыта работы и т.п., при отсутствии виновных и противоправных действий с его стороны. При этом вывод работодателя о несоответствии работника порученной ему работе и, как следствие, признании его не выдержавшим испытание во всяком случае предполагает полную и всестороннюю оценку работодателем деловых качеств работника, проявленных им в ходе испытания, и должен основываться на конкретных фактах, свидетельствующих о неспособности работника выполнять данную работу (например, невыполнение установленного задания при отсутствии объективных препятствий, выпуск бракованной продукции и прочие действия, не связанные с виновным и противоправным поведением работника).

Само по себе предоставление работодателю права уволить работника по данному основанию обусловлено правовой природой трудовых отношений, предполагающих выполнение работником трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации), а также вытекающим из конституционных предписаний (статья 8, часть 1; статья 34, часть 1, Конституции Российской Федерации) правом работодателя самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения по подбору, расстановке и увольнению персонала.

Предусмотренный же частью первой статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации специальный порядок расторжения трудового договора, который предполагает при увольнении работника указание причин, послуживших основанием для признания его не выдержавшим испытание, а также устанавливает срок предупреждения работника о расторжении трудового договора и право обжаловать решение работодателя в суд, обеспечивает защиту работника от произвольного увольнения (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 24 апреля 2018 года № 927-О, от 26 марта 2020 года № 707-О, от 23 июля 2020 года № 1826-О и др.). При этом само увольнение работника вследствие неудовлетворительного результата испытания, как не связанное с его виновным и противоправным поведением (часть первая статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации), не может признаваться дисциплинарным взысканием и потому не требует соблюдения установленного законом порядка применения такого рода взысканий.

4. Вместе с тем в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (часть третья статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации). Соответственно, работник обязан добросовестно исполнять возложенные на него трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка,

трудовую дисциплину и пр. (абзацы второй – четвертый части второй статьи 21 названного Кодекса).

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.), работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора либо увольнения по соответствующим основаниям (часть первая статьи 192 данного Кодекса; пункт 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Исходя из этого совершение работником в период испытания дисциплинарного проступка может повлечь за собой наложение на него дисциплинарного взыскания с соблюдением процедуры, установленной статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом привлечение работника к дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью работодателя, реализуя которое он обязан учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых такой проступок был совершен (часть пятая статьи 192 названного Кодекса). Кроме того, данный Кодекс закрепляет ряд положений, направленных на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием наложения дисциплинарного взыскания, и на предотвращение его необоснованного применения, в частности обязывает работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника объяснение в письменной форме, ограничивает право работодателя на привлечение работников к дисциплинарной ответственности определенным сроком и исключает возможность двойного (повторного) наказания за один и тот же проступок (часть первая, третья и пятая статьи 193).

Применение же к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения (в том числе в период испытания) возможно за совершение лишь таких дисциплинарных проступков, которые в силу прямого указания закона являются основанием для увольнения. Так, в силу части третьей статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации в качестве дисциплинарного взыскания выступает увольнение работника по основаниям, предусмотренным, в частности, пунктами 5, 6, 9 и 10 части первой статьи 81 данного Кодекса.

Таким образом, правовое регулирование в сфере трудовых отношений совершенно определено, четко и недвусмысленно разграничивает увольнение, применяемое в качестве дисциплинарного взыскания, и увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Данное разграничение обусловлено различными причинами, лежащими в основе увольнения работника: в первом случае работник увольняется за виновное и противоправное поведение, а во втором – ввиду неспособности выполнять определенную работу при отсутствии виновных и противоправных действий с его стороны.

В силу этого совершение работником в период испытания дисциплинарного проступка хотя и может повлечь за собой наложение на него дисциплинарного взыскания, но тем не менее отнюдь не свидетельствует о его неспособности (исходя из его деловых качеств) выполнять порученную ему работу и – с учетом целевого назначения испытания – не может расцениваться как обстоятельство, предопределяющее неудовлетворительный результат испытания. И, напротив, отсутствие у работника в период испытания дисциплинарных взысканий не является безусловным доказательством успешного прохождения им испытания, если при этом проявленные им в ходе испытания деловые качества (включая фактический уровень его знаний, умений и профессиональных навыков) свидетельствуют о его несоответствии порученной ему работе.

С учетом изложенного часть первая статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации – как сама по себе, так и во взаимосвязи со статьей 192 данного Кодекса – не препятствует работодателю уволить работника, не привлекавшегося в период испытания к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, в связи с неудовлетворительным результатом испытания при наличии достаточных оснований для признания такого работника на основе полной и всесторонней оценки проявленных им в период испытательного срока деловых качеств не выдержавшим испытание, а потому не может расцениваться как нарушающая права работодателя.

Проверка же обоснованности судебных решений по делу с участием ООО «АПТОС», в том числе в части оценки обстоятельств, послуживших основанием для увольнения Д. в связи с неудовлетворительным результатом испытания, а также представленных заявителем доказательств несоответствия ее выполняемой работе, связана с установлением и исследованием фактических обстоятельств и не относится к компетенции Конституционного Суда Российской Федерации, определенной в статье 125 Конституции Российской Федерации и статье 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 общества с ограниченной ответственностью «АПТОС», 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 данной жалобе окончательно и обжалованию не подлежит.

Председатель
Конституционного Суда
Российской Федерации

В.Д.Зорькин

№ 3215-О