



Именем
Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261
Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой
гражданина А.Е.Остаева

город Санкт-Петербург

15 декабря 2011 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя
В.Д.Зорькина, судей К.В.Арановского, А.И.Бойцова, Н.С.Бондаря,
Г.А.Гаджиева, Ю.М.Данилова, Л.М.Жарковой, Г.А.Жилина,
М.И.Клеандрова, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой,
С.П.Маврина, Ю.Д.Рудкина, О.С.Хохряковой, В.Г.Ярославцева,

с участием гражданина А.Е.Остаева, постоянного представителя
Государственной Думы в Конституционном Суде Российской Федерации
А.Н.Харитонов, представителя Совета Федерации – доктора юридических
наук Е.В.Виноградовой, полномочного представителя Президента
Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации
М.В.Кротова,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской
Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3,
частью первой статьи 21, статьями 36, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального
конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в открытом заседании дело о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина А.Е.Остаева. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемое заявителем законоположение.

Заслушав сообщение судьи-докладчика О.С.Хохряковой, объяснения представителей сторон, выступления приглашенных в заседание полномочного представителя Правительства Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации М.Ю.Барщевского, представителей: от Министерства юстиции Российской Федерации – Е.А.Борисенко, от Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации – С.М.Петрова, от Генерального прокурора Российской Федерации – Т.А.Васильевой, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. Согласно части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 данного Кодекса).

1.1. Конституционность названного законоположения оспаривает гражданин А.Е.Остаев – отец троих малолетних детей, один из которых не достиг трехлетнего возраста, а другой является инвалидом. Жена заявителя, осуществляющая уход за детьми, не работает, а сам он 1 июня 2010 года был уволен с занимаемой должности по основанию, предусмотренному пунктом

2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя). Полагая, что его увольнение является необоснованным и незаконным, а запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя должен распространяться и на мужчин – отцов, имеющих детей в возрасте до трех лет (тем более в ситуации, когда мать в связи с уходом за детьми не работает), А.Е.Остаев обратился в Савеловский районный суд города Москвы с иском к работодателю о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, недополученного заработка и компенсации морального вреда.

Отказывая в удовлетворении исковых требований А.Е.Остаева, Савеловский районный суд города Москвы в решении от 31 августа 2010 года, оставленном без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 ноября 2010 года, указал, что трудовой договор с ним был расторгнут в соответствии с требованиями законодательства без нарушений процедуры со стороны работодателя и что истец не входит в круг лиц, которым предоставляется гарантия, предусмотренная частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Как следует из статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации проверяет по жалобе гражданина на нарушение его конституционных прав и свобод законом конституционность законоположений, примененных в деле заявителя, рассмотрение которого завершено в суде, и принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, и лишь в отношении той части акта, конституционность которой подвергается сомнению, оценивая при этом как буквальный смысл рассматриваемых законоположений, так и смысл, придаваемый им официальным и иным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из их места в системе правовых актов.

Гражданин А.Е.Остаев усматривает неконституционность части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в том, что она не предоставляет отцу ребенка, не достигшего трехлетнего возраста, возможности пользоваться такими же гарантиями при увольнении по инициативе работодателя, какие предоставлялись бы в аналогичной ситуации матери этого ребенка, при том что Конституция Российской Федерации наделяет их равными правами и возлагает на них равные обязанности по содержанию и воспитанию детей. Лишение отца равного с матерью права на дополнительные гарантии при увольнении противоречит, по мнению заявителя, Конституции Российской Федерации, в том числе ее статьям 7 (часть 2), 19 и 38 (части 1 и 2), приводит к дискриминации по признаку пола, не согласуется с требованиями Конвенции МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (пункт 1 статьи 1 и статья 4) и, кроме того, ставит многодетные семьи, в которых матери осуществляют уход за детьми в возрасте до трех лет и в трудовых отношениях не состоят, в неблагоприятное положение с точки зрения защиты от снижения жизненного уровня.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу является положение части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которым гарантия в виде запрета расторжения по инициативе работодателя трудового договора (за исключением увольнения в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или совершением работником виновных действий) предоставляется женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, и другим лицам, воспитывающим детей того же возраста без матери.

2. Согласно Конституции Российской Федерации политика Российской Федерации как социального государства направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается

государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты; материнство и детство, семья находятся под защитой государства; мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации (статья 7; статья 19, часть 3; статья 38, часть 1).

Приведенным положениям Конституции Российской Федерации, обуславливающим необходимость обеспечения – на основе общепринятых в социальных государствах стандартов – родителям и другим лицам, воспитывающим детей, возможности достойно выполнять соответствующие социальные функции, корреспондируют требования Конвенции о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 года), которая, исходя из принципа приоритета интересов и благосостояния детей во всех сферах жизни, обязывает подписавшие ее государства принимать все законодательные и административные меры к тому, чтобы обеспечить детям необходимые для их благополучия защиту и заботу, принимая во внимание права и обязанности родителей, опекунов и других лиц, несущих за них ответственность по закону (пункт 2 статьи 3), признавать право каждого ребенка на уровень жизни, который требуется для его физического, умственного, духовного, нравственного и социального развития (пункт 1 статьи 27), с учетом того, что родители или другие лица, воспитывающие ребенка, несут основную ответственность за создание в пределах своих способностей и финансовых возможностей необходимых для этого условий (пункт 2 статьи 27).

Государственная поддержка семьи, материнства, отцовства, детства, направленная в том числе на повышение уровня рождаемости (за счет рождения в семьях второго и последующих детей) как важного условия сохранения и развития многонационального народа России, в настоящее время приобретает особую социальную значимость и является приоритетной задачей демографической политики Российской Федерации, а следовательно, предполагает наличие правовых механизмов, которые обеспечивали бы

институту семьи эффективную защиту, адекватную целям социальной и экономической политики Российской Федерации на конкретно-историческом этапе, а также уровню экономического развития и финансовым возможностям государства.

Осуществляя на основе предписаний статей 7 и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации и соответствующих международно-правовых обязательств Российской Федерации правовое регулирование общественных отношений в этой сфере, являющееся предметом совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов (статья 72, пункт «ж» части 1, Конституции Российской Федерации), законодатель располагает достаточно широкой свободой усмотрения в выборе конкретных мер защиты семьи, материнства, отцовства и детства, определении условий и порядка их предоставления. Вместе с тем он связан требованиями Конституции Российской Федерации, которые обязывают его обеспечивать баланс между конституционно защищаемыми ценностями, публичными и частными интересами, соблюдая при этом принципы справедливости, равенства и соразмерности, выступающие конституционным критерием оценки законодательного регулирования не только прав и свобод, закрепленных непосредственно в Конституции Российской Федерации, но и прав, приобретаемых на основании закона.

Как неоднократно отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, Конституция Российской Федерации, в том числе ее статьи 17 (часть 3), 19 и 55 (часть 3), допускает существование различий в правах граждан в той или иной сфере правового регулирования, если такие различия объективно оправданны, обоснованны и преследуют конституционно значимые цели, а используемые для достижения этих целей правовые средства соразмерны им; критерии (признаки), лежащие в основе установления специальных норм, должны определяться исходя из преследуемой при этом цели дифференциации в правовом регулировании. Соответственно, при установлении гарантий государственной поддержки и

социальной защиты семьи, материнства, отцовства и детства законодатель вправе использовать дифференцированный подход к определению характера и объема таких гарантий, предоставляемых той или иной категории граждан, с учетом конкретных социально значимых обстоятельств.

3. Конституция Российской Федерации гарантирует свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1).

Конституционный принцип свободы труда, который в трудовых отношениях проявляется прежде всего в договорном характере труда, обуславливая свободу трудового договора, вместе с тем предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя свои способности к труду (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 года № 19-П).

По смыслу приведенной правовой позиции, равные возможности как при вступлении в трудовые отношения, так и в процессе трудовой деятельности должны создаваться и для граждан – родителей малолетних детей, что в силу статьи 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации во взаимосвязи с ее статьями 7 (часть 2) и 19 предполагает установление на законодательном уровне для таких работников ряда гарантий и льгот, которые позволяли бы им наравне с другими гражданами реализовать свое конституционное право на труд без ущерба для надлежащего выполнения обязанности по воспитанию детей (статья 38, часть 2, Конституции Российской Федерации).

Конституционный Суд Российской Федерации в ряде своих решений, в частности в Постановлении от 24 января 2002 года № 3-П, исходя из положений статей 7, 37 (часть 1) и 38 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации подтвердил право законодателя предусмотреть определенные гарантии и льготы для работников, которые вследствие необходимости особого ухода за детьми не могут в полном объеме наравне с другими

выполнять предписанные общими нормами обязанности в трудовых отношениях, в том числе ограничить возможность их увольнения по инициативе работодателя. Вместе с тем, как указывал Конституционный Суд Российской Федерации, при установлении для отдельных категорий работников более высокого по сравнению с обычным уровня гарантий защиты от увольнения и возложении в связи с этим на работодателей дополнительных обязанностей либо ограничений должен обеспечиваться баланс конституционных прав работников, включая право на государственную поддержку материнства и детства, и конституционных прав работодателей на осуществление предпринимательской и иной экономической деятельности и на распоряжение собственностью, предполагающих наличие у них ряда конкретных правомочий, которые позволяют в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала); такой баланс является необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве и составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей.

К числу гарантий, предоставляемых лицам с семейными обязанностями, Трудовой кодекс Российской Федерации относит, в частности, ограничение возможности направления их в командировки, привлечения к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставление отпусков по уходу за ребенком (статьи 256, 259, 264 и др.), а также запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя (за исключением увольнения по такому основанию, как ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем, а также по основаниям, связанным с виновным поведением работника), распространяющийся на женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а

также на иных лиц, включая отца ребенка, если они воспитывают детей указанного возраста без матери (часть четвертая статьи 261).

Опираясь на правовые позиции, сформулированные им ранее, Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 4 ноября 2004 года № 343-О пришел к выводу, что часть первая статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающая запрет увольнения по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) беременных женщин, относится к числу специальных норм, предоставляющих беременным женщинам повышенные гарантии по сравнению с другими нормами данного Кодекса, регламентирующими вопросы расторжения трудового договора, – как общими, так и предусматривающими особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями; по своей сути она является трудовой льготой, направленной на обеспечение поддержки материнства и детства; такого рода повышенная защита предоставляется беременным женщинам как нуждающимся в особой социальной защищенности в сфере труда, она обусловлена необходимостью предотвращения возможных дискриминационных действий недобросовестных работодателей, стремящихся избежать в дальнейшем предоставления установленных законодательством в связи с материнством гарантий и льгот, а также трудностями поиска работы, с которыми сталкивается беременная женщина.

Гарантия, закрепленная в части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, ограничивает возможность увольнения по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей того же возраста без матери. Введение для данных категорий работников с семейными обязанностями повышенного уровня защиты от увольнения направлено на обеспечение им действительно равных с другими гражданами возможностей для реализации прав и свобод в сфере труда, что обусловлено объективно существующими трудностями, с которыми сталкиваются женщины, стремящиеся сочетать трудовую

деятельность с выполнением материнских функций, а также те, кто, воспитывая ребенка в возрасте до трех лет без матери и тем самым восполняя в той или иной степени отсутствие материнской заботы, принял на себя всю полноту ответственности за его благополучие и всестороннее развитие.

4. Конституция Российской Федерации, гарантируя мужчине и женщине равные права и свободы и равные возможности для их реализации (статья 19, часть 3), предопределяет необходимость коррекции на законодательном уровне условий осуществления ими прав в сфере труда и занятости, с тем чтобы устранить возможное неравенство работников, обусловливаемое наличием в семье малолетних детей, реально существующим распределением семейных обязанностей и достаточно распространенным отношением работодателей к женщинам, имеющим детей (особенно в возрасте до трех лет), как к менее эффективным работникам.

На ликвидацию такого неравенства в социально-трудовой сфере направлены и требования обязательных для Российской Федерации международно-правовых актов. Так, в соответствии с Конвенцией МОТ от 23 июня 1981 года № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» одной из целей политики государства в сфере труда является создание условий, которые позволили бы лицам с семейными обязанностями, выполняющим или желающим выполнять оплачиваемую работу, осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации и, насколько возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности (пункт 1 статьи 3); для установления подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин должны приниматься все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, с тем чтобы трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор работы и принимались во внимание их потребности в области условий занятости (статья 4). При этом в переходный период допускается принятие и применение особых мер, направленных на достижение подлинного

равенства мужчин и женщин, которые не должны рассматриваться как дискриминационные (подпункт 2 пункта 8 Рекомендации МОТ от 23 июня 1981 года № 165 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»).

Стабильность трудовых отношений, возможность совмещения работы с выполнением семейных обязанностей помогают женщинам сохранить востребованные на рынке труда навыки и квалификацию, повышают их перспективы с точки зрения профессионального роста, продвижения по службе, что, в свою очередь, обеспечивает им равные с другими работниками возможности реализации права на труд и свободного выбора рода деятельности и профессии. Кроме того, предсказуемость правовых последствий в случае продолжения женщиной трудовой деятельности после рождения ребенка, стимулируя повышение уровня рождаемости, позволяет решать стоящие перед государством задачи демографической политики.

Следовательно, запрет на увольнение матери, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя как одна из мер государственной поддержки работающих женщин, которая предоставляет им более высокий уровень защиты по сравнению с установленным на случай увольнения по тому же основанию для работающих мужчин, имеющих детей того же возраста и воспитывающих их вместе с матерью, позволяет обеспечить женщине равную с мужчиной возможность реализовать свои права и свободы в сфере труда без ущерба для прав и интересов ребенка и не может рассматриваться как приводящий к дискриминации работающих родителей в зависимости от их пола.

Соответственно, положение части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой оно, устанавливая специальную (дополнительную) гарантию для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, направлено на обеспечение им равных возможностей для реализации конституционного права на труд, не противоречит Конституции Российской Федерации.

5. В системе действующего правового регулирования положение части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации следует рассматривать не только как предназначенное для достижения фактического равенства возможностей в сфере труда. Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в Постановлении от 22 ноября 2011 года № 25-П, данная гарантия, предотвращая утрату женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, а также другими лицами, воспитывающими детей того же возраста без матери, работы и заработка, а соответственно, и снижение общего уровня материального благосостояния семьи, обеспечивает этим лицам (прежде всего матери) возможность, сочетая семейные обязанности с профессиональной деятельностью, создавать ребенку условия, необходимые для его всестороннего развития, а следовательно, имеет целью защиту прав и интересов ребенка.

Такая целевая направленность данного законоположения predetermined экономической и социальной уязвимостью семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей, что в силу Конституции Российской Федерации требует от государства создания условий, обеспечивающих, в том числе путем поддержания материального благополучия семьи, надлежащее выполнение родителями обязанности по содержанию и воспитанию детей. Из необходимости предоставления семье, как естественной и основной ячейке общества, самой широкой охраны и помощи, в особенности пока на ее ответственности лежит забота о несамостоятельных детях и их воспитании, и содействия экономической, правовой и социальной защите семейной жизни в целях обеспечения условий для всестороннего развития семьи исходят и являющиеся составной частью правовой системы Российской Федерации Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года (статья 10) и Европейская социальная хартия от 3 мая 1996 года (статья 16).

Конституция Российской Федерации признает заботу о детях, их воспитание равным правом и обязанностью родителей (статья 38, часть 2).

Принцип равенства прав и обязанностей обоих родителей в отношении их детей, получивший свое закрепление и конкретизацию в Семейном кодексе Российской Федерации, корреспондирует положениям Конвенции о правах ребенка, возлагающей на государство обязанность предпринимать все возможные усилия к тому, чтобы обеспечить признание принципа общей и одинаковой ответственности обоих родителей за воспитание и развитие ребенка (пункт 1 статьи 18).

Из этого следует, что на обоих родителей может распространяться и государственная поддержка, в которой нуждается семья, имеющая ребенка, не достигшего трехлетнего возраста и потому требующего особого ухода, тем более если в такой семье воспитывается несколько малолетних детей. Соответственно, при определении мер государственной поддержки семьи, направленных на обеспечение ее материального благополучия, многодетным семьям, воспитывающим малолетних детей, должна предоставляться повышенная защита, поскольку в таких семьях мать зачастую не может осуществлять трудовую деятельность в силу необходимости осуществлять уход за детьми и их воспитание и единственным кормильцем является отец.

5.1. По буквальному смыслу положения части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации и по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, возникновение права на установленную данной нормой гарантию у работающей женщины обуславливается одним лишь фактом наличия у нее ребенка в возрасте до трех лет, т.е. не зависит ни от ее семейного положения, совместного или отдельного проживания с отцом ребенка, ни от наличия или отсутствия у отца ребенка работы и заработка или иного дохода, ни от того, осуществляет ли мать фактически уход за ребенком и его воспитание. Защищая мать ребенка в возрасте до трех лет от утраты работы и заработка, данное законоположение защищает и семью, в которой ребенок воспитывается совместно отцом и матерью, состоящей в трудовых отношениях, что позволяет им выполнять обязанности по содержанию ребенка (детей) в пределах своих финансовых возможностей.

Что касается отца ребенка в возрасте до трех лет, то в силу части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации запрет на увольнение по инициативе работодателя распространяется на него только в том случае, если он воспитывает ребенка без матери. Соответственно, отец ребенка в возрасте до трех лет может быть уволен по инициативе работодателя, в частности по сокращению численности или штата работников, даже если он является единственным кормильцем в многодетной семье, а мать в связи с необходимостью осуществления ухода за детьми, которым в силу возраста или состояния здоровья требуется постоянная забота, в трудовых отношениях не состоит.

Тем самым данной меры государственной поддержки лишаются семьи, особенно в ней нуждающиеся, при том что социальные гарантии, которые в соответствии с действующим законодательством предусматриваются для граждан, уволенных по основаниям, не связанным с их виновным поведением, в частности по сокращению численности или штата работников, не могут быть признаны достаточными для защиты многодетной семьи, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, от резкого снижения уровня обеспеченности. Так, не учитывается возможность утраты работы и заработка кормильцем в многодетной семье при назначении и определении размера социальных пособий в связи с рождением и воспитанием детей, а размер пособия по безработице, хотя и устанавливается в процентном отношении от среднемесячного заработка, исчисленного по последнему месту работы, во всех случаях не может превышать максимальную величину пособия по безработице, которая на 2011 год составляет 4900 рублей (без учета районного коэффициента), при этом не принимается во внимание наличие у безработного иждивенцев. Не позволяют в достаточной для обеспечения благополучия детей степени заместить на период поиска работы утраченный кормильцем заработок и те меры социальной поддержки, которые предусматриваются для семей, имеющих детей, законодательством субъектов Российской Федерации.

Кроме того, предоставление гарантии, закрепленной в части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, не может ставиться в зависимость исключительно от того, кто – мать или отец – работает (состоит в трудовых отношениях), а кто осуществляет уход за детьми, поскольку дифференциация, основанная лишь на указанном критерии и не учитывающая всех обстоятельств, значимых для выполнения родителями обязанности по содержанию и воспитанию детей надлежащим образом, снижает эффективность системы государственной поддержки института семьи и в условиях недостаточности мер социальной защиты работников с семейными обязанностями может приводить – в нарушение конституционных принципов равенства и справедливости – к не имеющим объективного и разумного оправдания различиям в положении семей, воспитывающих малолетних детей.

На недопустимость установления различий, необоснованно ставящих семьи, воспитывающие детей, в неравное положение в вопросах доступа к льготам, направленным на поддержку детей и семьи в целом, указывал и Европейский Суд по правам человека (постановление от 31 марта 2009 года по делу «Веллер (Weller) против Венгрии»).

5.2. Таким образом, положение части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует Конституции Российской Федерации, ее статьям 7, 19, 37 (часть 1) и 38 (части 1 и 2), в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми.

При внесении в правовое регулирование – исходя из требований Конституции Российской Федерации и с учетом настоящего Постановления –

необходимых изменений федеральный законодатель вправе, обеспечивая соблюдение на основе вытекающего из статей 17 (часть 3) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации принципа соразмерности и обусловленного им баланса интересов сторон трудового правоотношения, определить условия предоставления предусмотренной частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии при увольнении по инициативе работодателя отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми.

Реализуя свои дискреционные полномочия, федеральный законодатель может использовать и иные правовые механизмы, обеспечивающие таким многодетным семьям государственную поддержку в случае утраты единственным кормильцем работы и заработка, в том числе установить в системе социальной защиты дополнительные меры, которые позволили бы на период поиска им работы поддерживать в семье достаточный для содержания детей уровень благосостояния (пособия, временные выплаты и т.д.).

Исходя из изложенного и руководствуясь частью второй статьи 71, статьями 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

п о с т а н о в и л :

1. Признать положение части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащим Конституции Российской Федерации в той мере, в какой оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, устанавливает специальную (дополнительную) гарантию, направленную на обеспечение им равных с мужчинами возможностей в реализации конституционного права на труд и на достижение фактического равенства в сфере труда.

2. Признать положение части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующим Конституции Российской Федерации, ее статьям 7, 19, 37 (часть 1) и 38 (части 1 и 2), в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми.

3. Правоприменительные решения по делу гражданина Остаева Алексея Евгеньевича подлежат пересмотру в установленном порядке, если для этого нет иных препятствий.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете» и «Собрании законодательства Российской Федерации». Постановление должно быть опубликовано также в «Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации».

Конституционный Суд
Российской Федерации