Именем
Российской Федерации

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е
КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А.Пешкова

город Санкт-Петербург 20 января 2022 года

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

руководствуясь статьей 125 (пункт «а» части 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47[1], 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина А.А.Пешкова. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся

неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителем законоположения.

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.П.Маврина, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. В соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (часть первая); о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено данным Кодексом (часть вторая); если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья; при этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности; предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть третья); при отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 данного Кодекса (часть четвертая); в случае,

когда причины, указанные в части первой данной статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 данного Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (часть пятая); если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 данного Кодекса; при этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (часть шестая); отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (часть седьмая); изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (часть восьмая).

1.1. Конституционность приведенных законоположений в их взаимосвязи с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающим такое основание прекращения трудового договора, как отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 данного Кодекса), оспаривает гражданин А.А.Пешков, который, как следует из представленных материалов, с 2 ноября 2015 года работал в филиале Федерального казенного учреждения «Центр по обеспечению деятельности Казначейства России» (далее – ФКУ «ЦОКР») по Мурманской области в качестве рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий на основании трудового договора, заключенного 30 октября 2015 года. При этом заявитель фактически исполнял трудовые обязанности в городе Оленегорске

Мурманской области. С 1 июля 2016 года А.А.Пешков был переведен в отдел № 3 межрегионального филиала ФКУ «ЦОКР» в Санкт-Петербурге, и в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору в качестве места исполнения им трудовых обязанностей было определено место нахождения указанного подразделения – город Мурманск.

В связи с передачей третьему лицу (индивидуальному предпринимателю) на основании государственного контракта ранее выполняемых работодателем А.А.Пешкова функций по организации и обеспечению оказания услуг по эксплуатационно-техническому обслуживанию зданий (помещений) Управления Федерального казначейства по Мурманской области заявителю 17 апреля 2020 года было вручено уведомление об изменении условий заключенного с ним трудового договора, а именно условия о месте его работы. В качестве нового места работы А.А.Пешкову на выбор были предложены отдел № 1 межрегионального филиала ФКУ «ЦОКР» в Санкт-Петербурге с расположением рабочего места по адресу: Архангельская область, рабочий поселок Коноша, а также отдел № 6 того же межрегионального филиала с расположением рабочего места по адресу: Республика Карелия, город Кемь. При этом изменения трудовой функции заявителя не предполагалось.

В дальнейшем – в апреле, мае и июне 2020 года – А.А.Пешкову были вручены уведомления с предложением иных вакантных должностей в межрегиональном филиале ФКУ «ЦОКР» в Санкт-Петербурге, в частности дворника, вахтера, механика отдела № 1 (город Архангельск), дворника, коменданта отдела технической эксплуатации зданий, а также коменданта отдела № 6 (город Петрозаводск).

Поскольку с изменением условий трудового договора А.А.Пешков не согласился, а от предложенных ему иных вакантных должностей отказался, 22 июня 2020 года он был уволен по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Решением Оленегорского городского суда Мурманской области от 13 августа 2020 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 5 ноября 2020 года, отказано в удовлетворении исковых требований заявителя об изменении формулировки основания увольнения на пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации) и компенсации морального вреда. Суды пришли к выводу, что изменение условий трудового договора было обусловлено произведенными работодателем организационными изменениями, а именно внедрением новой формы осуществления его функций по организации и обеспечению оказания услуг по эксплуатационно-техническому обслуживанию зданий на объектах Управления Федерального казначейства по Мурманской области – путем привлечения к оказанию данных услуг третьего лица на основании государственного контракта, заключенного на срок до 31 декабря 2020 года. Вследствие этого у работодателя отпала необходимость осуществления эксплуатационно-технического обслуживания указанных зданий силами работников, к категории которых относился А.А.Пешков, что, в свою очередь, и повлекло невозможность сохранения для них прежних условий заключенных ранее трудовых договоров. При этом, как указали суды, работодателем были соблюдены требования, предусмотренные статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации. Сохранение же в штатном расписании работодателя на момент увольнения А.А.Пешкова должностей рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, равно как и невнесение изменений в структуру управления организации, не свидетельствует, по мнению судов, об отсутствии изменения организационных условий труда, повлекших за собой изменение условий труда конкретного работника (заявителя).

Определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 31 марта 2021 года названные судебные акты оставлены без изменения. В передаче кассационной жалобы

А.А.Пешкова для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 11 июня 2021 года, оснований не согласиться с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации, о чем заявитель был уведомлен письмом от 22 июля 2021 года.

По мнению А.А.Пешкова, оспариваемые им положения статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи с пунктом 7 части первой его статьи 77 не соответствуют Конституции Российской Федерации, ее статьям 17 (часть 1), 18, 37 (часть 3), 45 (часть 1), 46 (части 1 и 2), 50 (часть 2) и 120, поскольку позволяют судам признавать законным изменение работодателем в одностороннем порядке условия трудового договора о месте работы, а работодателю – предлагать работнику имеющиеся вакантные должности в обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, и в случае его отказа от предложенных вакантных должностей допускают увольнение такого работника в связи с отказом от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора, а не в связи с сокращением численности или штата работников организации.

1.2. В силу статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» Конституционный Суд Российской Федерации принимает к рассмотрению жалобу на нарушение конституционных прав и свобод нормативным актом, если придет к выводу, что имеются признаки их нарушения в результате применения оспариваемого акта в конкретном деле с участием гражданина, а также неопределенность в вопросе о том, соответствует ли оспариваемый акт Конституции Российской Федерации. Он принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, и лишь в отношении той части акта, конституционность которой подвергается сомнению, оценивая как буквальный смысл рассматриваемых положений, так и смысл, придаваемый им официальным и иным толкованием, в

том числе в решениях по конкретному делу, или сложившейся правоприменительной практикой, исходя из их места в системе правовых норм, не будучи связан основаниями и доводами, изложенными в жалобе.

Как следует из представленных А.А.Пешковым судебных решений, положения частей пятой – восьмой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации в его деле судами не применялись, а потому в силу пункта 2 части первой статьи 43 и части первой статьи 68 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» производство по настоящему делу в этой части подлежит прекращению.

Что же касается положений частей первой – четвертой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающих основания и порядок изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора (за исключением трудовой функции работника) и во взаимосвязи с пунктом 7 части первой статьи 77 данного Кодекса предполагающих увольнение работника в связи с его отказом от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора, то при осуществлении проверки конституционности данных законоположений в порядке конкретного нормоконтроля (в том числе при определении предмета рассмотрения по настоящему делу) Конституционный Суд Российской Федерации исходит из обстоятельств дела, в связи с которым заявителем была направлена жалоба на нарушение соответствующими правовыми нормами его конституционных прав и свобод.

В частности, Конституционный Суд Российской Федерации принимает во внимание, что предложение А.А.Пешкову работы в иных обособленных структурных подразделениях работодателя, расположенных в другой местности (в том числе по иной должности), квалифицированное судами как действие работодателя, направленное на изменение по его инициативе условий заключенного сторонами трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, было обусловлено заключением работодателем с третьим лицом гражданско-

правового договора, предполагающего передачу на исполнение этому лицу отдельных функций, ранее осуществляемых обособленным структурным подразделением, в котором работал заявитель. При этом возможность продолжения заявителем, в должностные обязанности которого входило фактическое обеспечение выполнения указанных функций, своей прежней работы в данном обособленном структурном подразделении была исключена.

Кроме того, поскольку конституционность оспариваемых А.А.Пешковым законоположений ставится им под сомнение в связи с его увольнением по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, их надлежащая конституционно-правовая оценка может быть дана исключительно в нормативной связи с иными правовыми нормами, регулирующими отношения, связанные с изменением и прекращением трудового договора.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются положения частей первой – четвертой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи с пунктом 7 части первой его статьи 77 в той мере, в какой они – по смыслу, приданному им судебным толкованием (в том числе в решениях по конкретному делу), – служат основанием для изменения по инициативе работодателя без согласия работника определенного сторонами условия трудового договора о месте его работы, которое вызвано заключением работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора, исключающего возможность выполнения работником своей прежней работы в том же обособленном структурном подразделении, а также для решения возникшего в связи с данными обстоятельствами вопроса об увольнении данного работника в случае его отказа от продолжения работы в другой местности.

2. Согласно Конституции Российской Федерации в России как демократическом правовом социальном государстве человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защита – обязанностью государства, которое осуществляет политику, направленную в

том числе на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (статья 1, часть 1; статья 2; статья 7, часть 1). Права и свободы человека и гражданина, которые признаются и гарантируются согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации и осуществление которых не должно нарушать права и свободы других лиц, являются непосредственно действующими, определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (статья 17, части 1 и 3; статья 18).

В числе таких прав и свобод человека и гражданина Конституция Российской Федерации закрепляет свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1). Кроме того, она устанавливает запрет принудительного труда и гарантирует защиту достоинства граждан и уважение человека труда (статья 37, часть 2; статья 75^1).

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, поступающего на работу, и работодателя, использующего его труд, решается вопрос о работе по определенной должности, профессии, специальности и других условиях, на которых будет осуществляться трудовая деятельность, в том числе о месте работы работника (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 года № 19-П, от 15 марта 2005 года № 3-П, от 16 октября 2018 года № 37-П и от 19 мая 2020 года № 25-П; определения Конституционного Суда Российской Федерации от 15 мая 2007 года № 378-О-П, от 13 октября 2009 года № 1091-О-О, от 4 октября 2012 года № 1848-О, от 25 июня 2019 года № 1722-О и др.).

Таким образом, приведенные положения Конституции Российской Федерации, обусловливая свободу трудового договора и право работника и

работодателя посредством согласования их воли устанавливать его условия, выступают в качестве конституционно-правовой меры свободы труда, границы которой никто не вправе нарушать. При этом в силу общеправовых принципов добросовестного исполнения сторонами договора своих обязательств (*pacta sunt servanda*) и стабильности договора условия применения труда работника, согласованные сторонами трудового договора при его заключении, должны соблюдаться, а их изменение, по общему правилу, возможно лишь по обоюдному согласию самих сторон.

Наряду с этим Конституция Российской Федерации гарантирует и 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), а также закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1) и право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (статья 35, часть 2).

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 необходимыми полномочиями по организации и управлению трудом, позволяющими ему не только определять (в частности, в порядке локального нормотворчества), но и – при наличии на то объективных причин производственного, экономического или организационного характера – изменять условия труда работников, а также самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые, обусловленные такими изменениями кадровые решения.

Исходя из этого правовое регулирование трудовых отношений, как следует из ряда сформулированных Конституционным Судом Российской Федерации правовых позиций, основывается на признании того, что труд лица, работающего по трудовому договору, организуется, применяется и управляется в интересах работодателя, что в свою очередь возлагает на Российскую Федерацию как социальное государство обязанность обеспечивать справедливые условия найма и увольнения работника, являющегося экономически более слабой в трудовом правоотношении стороной (постановления от 15 марта 2005 года № 3-П, от 25 мая 2010 года № 11-П, от 19 декабря 2018 года № 45-П и др.). Сказанное предполагает установление в законодательстве таких правовых мер, которые – с учетом необходимости обеспечения баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также справедливого согласования их законных интересов – были бы направлены на предоставление работнику как экономически более слабой в трудовом правоотношении стороне защиты в том числе от произвольного изменения работодателем условий трудового договора.

3. В соответствии с Конституцией Российской Федерации (статья 72, пункт «к» части 1) трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. При этом Трудовой кодекс Российской Федерации, предусматривая в качестве целей и задач трудового законодательства установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, а также создание благоприятных условий труда и необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (части первая и вторая статьи 1), относит определение порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров к ведению федеральных органов государственной власти (абзац пятый части первой статьи 6).

Соответствующие правовые нормы содержатся в разделе III Трудового кодекса Российской Федерации, который, исходя из конституционного принципа свободы труда (статья 37, часть 1, Конституции Российской

Федерации), предоставляет как работнику, так и работодателю право заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных названным Кодексом и иными федеральными законами (абзац второй части первой статьи 21, абзац второй части первой статьи 22), а также определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя (часть первая статьи 56).

Конкретизируя эти положения, данный Кодекс закрепляет требования к содержанию трудового договора, определяет перечень обязательных для включения в него условий и относит к таковым, в первую очередь, место работы (в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения) и трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) (абзацы второй и третий части второй статьи 57).

При этом под обособленными структурными подразделениями понимаются как филиалы, представительства, так и отделы, цехи, участки и т.д., а под другой местностью – местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (пункт 16

постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Исходя из этого в случае, когда работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении, расположенном в местности за пределами административно-территориальных границ того населенного пункта, в котором находится работодатель, условие трудового договора о месте работы в обязательном порядке должно включать указание на конкретное обособленное структурное подразделение и точное место его нахождения.

4. В соответствии с общеправовыми принципами добросовестного исполнения сторонами договора своих обязательств и стабильности договора, которые в сфере трудовых отношений призваны обеспечить реализацию принципов свободы труда, запрещения принудительного труда и уважения человека труда, а также права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, части 1 и 2; статья 75^1 Конституции Российской Федерации), Трудовой кодекс Российской Федерации запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных самим Кодексом и иными федеральными законами (статья 60), а также, по общему правилу, не допускает одностороннего изменения любых условий трудового договора (статья 72).

4.1. Вместе с тем из общего правила о необходимости достижения взаимного согласия сторон трудового договора на изменение его условий данный Кодекс предусматривает определенные исключения, в качестве одного из которых выступает изменение работодателем таких условий (за исключением трудовой функции работника) в одностороннем порядке в случаях объективной невозможности сохранения прежних условий трудового договора вследствие изменений организационных или технологических условий труда (часть первая статьи 74). При этом работодатель обязан, во-первых, уведомить работника в письменной форме о предстоящих изменениях

определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца (если иной срок не предусмотрен самим Кодексом) и, во-вторых, – если работник не согласен работать в новых условиях – предложить ему, также в письменной форме, другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. В данном случае работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать же вакансии в других местностях работодатель обязан лишь при условии, что такая обязанность предусмотрена коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (части вторая и третья статьи 74).

Приведенное правовое регулирование, наделяя работодателя правом изменять условия трудового договора (за исключением трудовой функции работника) без согласия самого работника, призвано обеспечить работодателю возможность реализации полномочий по организации и управлению трудом, которыми он как самостоятельный хозяйствующий субъект должен обладать в силу предписаний статей 8, 34 (часть 1) и 35 (часть 2) Конституции Российской Федерации.

Однако, допуская изменение работодателем в одностороннем порядке условий трудового договора лишь в случаях, когда они – в силу объективных причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, – не могут быть сохранены, данное регулирование призвано обеспечить провозглашенные Конституцией Российской Федерации свободу труда и запрет принудительного труда (статья 37, части 1 и 2) и, как следствие, гарантирует неизменность обусловленной трудовым договором трудовой функции работника (должности, профессии, специальности или квалификации, конкретного вида порученной работнику работы). Такое правовое регулирование направлено на предоставление работнику как экономически

более слабой в трудовом правоотношении стороне защиты от произвольного изменения работодателем условий трудового договора.

В этом смысле названные положения статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляя работнику время, достаточное для принятия решения о продолжении работы у того же работодателя в новых условиях (но в рамках прежней трудовой функции), а также возлагая на работодателя – в случае отказа работника от продолжения работы в новых условиях – обязанность принять меры, направленные на сохранение с ним трудовых отношений, не только согласуются с конституционными предписаниями о свободе труда и запрете принудительного труда, но и обеспечивают защиту конституционно значимого интереса работника в стабильной занятости.

4.2. В свою очередь часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающая прекращение трудового договора с работником при отсутствии у работодателя другой работы, которую работник мог бы выполнять с учетом имеющейся у него квалификации и состояния здоровья, либо при отказе работника от предложенной работы, во взаимосвязи с пунктом 7 части первой статьи 77 данного Кодекса, закрепляющим соответствующее основание увольнения, по своему буквальному смыслу и целевому предназначению призвана учитывать объективную невозможность сохранения трудовых отношений при несогласии работника с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также обеспечивать определенность правового положения работника в возникшей ситуации. При этом в качестве специальной гарантии для работника, увольняемого по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, выступает выплата ему выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (часть седьмая статьи 178 того же Кодекса).

Сама же законность увольнения работника по указанному основанию в любом случае может быть проверена в судебном порядке. Как указал Пленум

Верховного Суда Российской Федерации в постановлении «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 данного Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК Российской Федерации работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным (пункт 21).

4.3. В то же время статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая, по сути, исключение из предусмотренного его статьей 72 общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению его сторон, не отменяет действия общих норм о переводе на другую работу, являющемся частным (и вместе с тем наиболее распространенным) случаем изменения условий этого договора.

Так, согласно части первой статьи 72^1 данного Кодекса перевод на другую работу представляет собой постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом

договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем и по общему правилу допускается только с письменного согласия работника. Исключения же из этого правила предусмотрены лишь частями второй и третьей статьи 72^2 того же Кодекса, которые, в свою очередь, предполагают, что без согласия работника перевод его на другую работу возможен только при наличии обстоятельств экстраординарного характера, на ограниченный срок (до одного месяца), у того же работодателя и с предоставлением установленных данными нормами гарантий по оплате труда.

Исходя из этого в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, работодателем не могут быть изменены не только трудовая функция работника (должность, специальность, профессия или квалификация, конкретный вид порученной работнику работы), что непосредственно установлено частью первой данной статьи, но и условие трудового договора, определяющее структурное подразделение, в котором работает работник. Сказанное касается в том числе и изменения условия трудового договора о месте работы работника, выполняющего свою трудовую функцию в обособленном структурном подразделении, расположенном вне места нахождения работодателя (в другой местности) и в силу части второй статьи 57 данного Кодекса подлежащем обязательному указанию в трудовом договоре.

Соответственно, поручение работнику работы хотя и по той же трудовой функции, которая предусмотрена заключенным с ним трудовым договором, но в ином обособленном структурном подразделении, отличном от указанного в трудовом договоре, следует рассматривать как перевод на другую работу, который допускается только в порядке, установленном действующим законодательством, т.е. с согласия работника (статья 72 и часть первая статьи 72^1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Предоставление же работодателю права изменять без согласия работника условие трудового договора о месте его работы, включая обособленное

структурное подразделение, являющееся фактическим местом исполнения работником трудовых обязанностей, не только нивелировало бы смысл и целевое предназначение законодательных норм о переводе на другую работу, но и влекло бы за собой выходящее за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемление конституционного права каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, а также нарушение принципа запрета принудительного труда и – вопреки конституционным положениям о социальном государстве и уважении человека труда, а равно вытекающим из конституционных предписаний принципу справедливости и требованию о соблюдении баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя – не обеспечивало бы надлежащую защиту работника, являющегося экономически более слабой в трудовом правоотношении стороной (статья 7, часть 1; статья 17, часть 3; статья 37, части 1 и 2; статья 55, часть 3; статья 75^1 Конституции Российской Федерации).

Таким образом, положения частей первой – четвертой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи с пунктом 7 части первой его статьи 77 в системе действующего правового регулирования не предполагают произвольного изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, а равно и увольнения работника, отказавшегося от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, без предоставления ему гарантий, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы, и не допускают изменения без согласия работника не только его трудовой функции (должности, специальности, профессии или квалификации, конкретного вида порученной работнику работы), но и места работы, включая обособленное структурное подразделение, в котором непосредственно трудится работник, а потому не могут расцениваться как не согласующиеся с конституционными предписаниями.

5. В последние годы получила широкое распространение практика передачи работодателями на основании гражданско-правовых договоров отдельных (как правило, непрофильных для данного работодателя) видов работ (бухгалтерские, юридические, маркетинговые, клининговые, IT-разработки и др.) на выполнение третьим лицам, которые специализируются на осуществлении соответствующей деятельности.

При этом если выполнение передаваемых третьему лицу работ ранее производилось лицами, состоящими в трудовых отношениях с данным работодателем (одним или несколькими его работниками), то заключение им гражданско-правового договора об их выполнении с третьим лицом предполагает фактическое изъятие их из сферы его самостоятельного хозяйствования и как следствие – исключение их из находящейся под управлением и контролем работодателя сферы применения наемного труда, что, в свою очередь, влечет за собой исчезновение у него потребности в дальнейшем использовании труда указанных работников в рамках тех трудовых функций, которые были возложены на них в силу заключенных с ними трудовых договоров. Одновременно это означает и действительную утрату работодателем возможности предоставить каждому из таких работников работу в соответствии с трудовым договором – в том же месте и по той же должности, профессии, специальности или квалификации (работу конкретного вида).

Иными словами, заключение работодателем такого рода гражданско-правового договора по общему правилу исключает и продолжение работником, обеспечивавшим выполнение передаваемых третьему лицу видов работ, своей прежней работы, поскольку его трудовая функция, определенная трудовым договором, объективно не может быть сохранена.

Это актуально и в той ситуации, когда на выполнение третьему лицу работодателем передаются отдельные виды работ, осуществляемые расположенным вне места его нахождения обособленным структурным подразделением, в то время как деятельность самого обособленного структурного подразделения при этом не прекращается. Однако даже если в

таком случае должность работника данного подразделения, обеспечивавшего выполнение передаваемых третьему лицу видов работ, формально и сохраняется в штатном расписании работодателя, он все равно фактически утрачивает возможность обеспечить реальную занятость этого работника в указанном подразделении посредством предоставления ему работы по трудовой функции, предусмотренной заключенным с ним трудовым договором.

Вместе с тем передача работодателем отдельных видов работ на выполнение третьему лицу, объективно препятствующая продолжению своей прежней работы ранее обеспечивающими их выполнение работниками, не может сама по себе служить достаточным основанием для признания возникновения у данного работодателя эффекта изменения организационных или технологических условий труда, вызвавших необходимость изменения работодателем условий трудовых договоров с этими работниками в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации: исходя из буквального смысла ее части первой такого рода изменение организационных или технологических условий труда предполагает сохранение в сфере самостоятельного хозяйствования данного работодателя тех видов работ, которые и составляют содержание трудовых функций выполняющих их работников, определенных заключенными с ними трудовыми договорами.

Таким образом, в силу передачи конкретных видов работ из сферы самостоятельного хозяйствования работодателя в сферу хозяйствования других лиц у данного работодателя исчезает возможность изменения организационных или технологических условий труда, сопутствующих выполнению соответствующих работ, ввиду отсутствия самих этих работ.

В то же время в такой ситуации работодатель может предложить работнику другую имеющуюся у него работу, которая хотя и соответствует трудовой функции, предусмотренной заключенным с ним трудовым договором, но вместе с тем предполагает иное место ее фактического выполнения, а именно иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности (как это имело место в деле заявителя). Очевидно, что для

работника, нередко заинтересованного в сохранении конкретного, привычного для него места работы и стабильной занятости, подобное предложение может быть сопряжено по меньшей мере с дополнительными организационными трудностями и финансовыми расходами, вызванными не только изменением транспортной доступности новой работы, но и необходимостью смены места жительства самого работника и членов его семьи, поиска жилья и учреждений дошкольного и общего образования для его детей по новому месту жительства и т.д.

В связи с этим законодатель и отнес изменение места работы (включая обособленное структурное подразделение, предусмотренное трудовым договором) к переводам на другую работу, которые допускаются только с согласия работника (часть вторая статьи 57, статья 72 и часть первая статьи 72^1 Трудового кодекса Российской Федерации), тем самым установив специальную гарантию, направленную на защиту интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении.

В рассматриваемой же ситуации отсутствие такого согласия – с учетом обстоятельств, объективно препятствующих сохранению прежних условий заключенного с работником трудового договора, – влечет за собой невозможность продолжения трудовых отношений с ним и расторжение трудового договора.

6. Однако в данном случае увольнение работника не может в силу изложенных ранее причин производиться по основанию, предусматривающему отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации), поскольку в основе увольнения лежит не волеизъявление работника, отказавшегося от продолжения работы в новых условиях, а объективная невозможность предоставления такому работнику отсутствующей у работодателя работы в соответствующем обособленном структурном подразделении по той трудовой функции, которая обусловлена заключенным с ним трудовым договором. Фактически же этот

работник оказывается в одинаковом положении с работником, должность которого подлежит сокращению, поскольку и для того, и для другого в равной мере утрачивается возможность продолжения работы по причинам, не связанным с их личным волеизъявлением и виновным поведением, а вызванным такими изменениями в сфере самостоятельного хозяйствования работодателя, которые исключают дальнейшее выполнение этими работниками прежней работы по причине ее отсутствия, а потому они – в силу конституционного принципа равенства (статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), соблюдение которого, как неоднократно подчеркивал в своих решениях Конституционный Суд Российской Федерации, означает, помимо прочего, запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях (постановления от 9 февраля 2012 года № 2-П, от 19 декабря 2018 года № 45-П и др.), – нуждаются в предоставлении одинаковых гарантий, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы.

Это, в свою очередь, возможно лишь при увольнении работников, обеспечивавших выполнение передаваемых третьему лицу видов работ, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации).

Применение же в качестве основания увольнения таких работников пункта 7 части первой статьи 77 данного Кодекса не только расходилось бы с действительными целями, которые преследовал федеральный законодатель при установлении соответствующего правового регулирования, но и позволяло бы работодателю минимизировать расходы на осуществление выплат, связанных с расторжением трудового договора, фактически обусловленных реализуемыми им по его же инициативе организационно-технологическими изменениями в сфере своего самостоятельного хозяйствования, и тем самым приводило бы не только к выходящему за рамки конституционно допустимых ограничений прав и свобод ущемлению конституционного права каждого на свободное

распоряжение своими способностями к труду, но и к нарушению принципов справедливости и уважения человека труда, а также баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя (статья 17, часть 3; статья 37, часть 1; статья 55, часть 3; статья 75^1 Конституции Российской Федерации).

С учетом изложенного взаимосвязанные положения частей первой – четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации не могут рассматриваться как не согласующиеся с конституционными предписаниями, поскольку – по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования – они не предполагают изменения работодателем в одностороннем порядке определенного сторонами условия трудового договора о месте работы работника (перевода работника без его согласия в иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности) в связи с заключением работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора, исключающего возможность выполнения работником своей прежней работы в том же обособленном структурном подразделении, а также не предполагают увольнения такого работника в случае его отказа от продолжения работы в другой местности по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 данного Кодекса.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47^1, 68, 71, 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 взаимосвязанные положения частей первой – четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку – по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования – они не предполагают изменения работодателем в одностороннем порядке определенного сторонами условия

трудового договора о месте работы работника (перевода работника без его согласия в иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности) в связи с заключением работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора, исключающего возможность выполнения работником своей прежней работы в том же обособленном структурном подразделении, а также не предполагают увольнения такого работника в случае его отказа от продолжения работы в другой местности по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 данного Кодекса.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл частей первой – четвертой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи с пунктом 7 части первой его статьи 77 является общеобязательным, что исключает любое иное истолкование данных законоположений в правоприменительной практике.

3. Судебные акты, вынесенные по делу гражданина Пешкова Андрея Адольфовича на основании частей первой – четвертой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи с пунктом 7 части первой его статьи 77 в истолковании, расходящемся с их конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Прекратить производство по настоящему делу в части, касающейся проверки конституционности частей пятой – восьмой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства

Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (*www.pravo.gov.ru*).

Конституционный Суд
Российской Федерации

№ 3-П