

**Конституционный суд РФ постановил, что нарушение работодателем процедуры увольнения председателя профсоюза не всегда приведет к восстановлению на работе.**

В силу ТК РФ работодатель вправе уволить руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, в связи с сокращением штата без учета решения вышестоящего органа, если такое решение не представлено в определенный срок или решение о несогласии с увольнением суд признал необоснованным по заявлению работодателя. Гражданка посчитала эти нормы неконституционными. Она была в т. ч. председателем профкома заводского профсоюза, попала под сокращение штата, но вышестоящая организация не дала согласие на увольнение. Работодатель все же издал приказ об увольнении и обратился в суд с заявлением о признании необоснованным решения профсоюза. Суды с ним согласились. Иски гражданки о восстановлении на работе отклонены. Заявительница посчитала, что вышеуказанная норма позволяет уволить до признания судом необоснованным решения вышестоящего органа.

Конституционный Суд РФ не согласился с гражданкой. Специальная процедура увольнения таких работников направлена на защиту от дискриминации в области труда. Работодатель должен доказать, что предстоящее увольнение связано только с совершенствованием организационно-штатной структуры, а не с профсоюзной деятельностью работника. Если вышестоящий профсоюзный орган не согласился с увольнением, то работодатель вправе обратиться с заявлением о признании соответствующего решения необоснованным в суд, который выясняет обстоятельства увольнения. Решение признается необоснованным только с момента вступления в законную силу решения суда. Увольнение без учета решения вышестоящего органа, признанного затем судом необоснованным, должно быть признано незаконным из-за нарушения процедуры. Однако это не всегда может повлечь безусловное восстановление работника на работе и выплату ему компенсации за вынужденный прогул. Суд должен учесть все обстоятельства конкретного дела, в т. ч. соблюдение работодателем иных требований, возможность исполнения работником прежних обязанностей. Если нарушение процедуры - это единственная причина для признания увольнения конкретного работника незаконным, то суд вправе ограничиться изменением даты увольнения и взысканием в пользу работника среднего заработка за период, когда он был лишен возможности трудиться.

***Подробнее...***

**Постановление Конституционного Суда РФ от 3 июня 2021 г. № 26-П**  
**“По делу о проверке конституционности части третьей статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.К. Сергеевой”**

Именем Российской Федерации

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, Ю.Д. Руджина, 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<sup>1</sup>, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности части третьей статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки Е.К. Сергеевой. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемое заявительницей законоположение.

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

установил:

1. В соответствии с частью третьей статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации (в ее взаимосвязи с частью первой той же статьи) работодатель вправе произвести увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 данного Кодекса, без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

1.1. Конституционность приведенного законоположения оспаривает гражданка Е.К. Сергеева, которая, как следует из представленных документов, работала в ОАО "Завод Лентеплоприбор" (последняя замещаемая должность - начальник бюро отдела технического контроля) и 29 мая 2019 года была уволена по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации). Поскольку заявительница являлась председателем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации ОАО "Завод Лентеплоприбор", не освобожденным от основной работы, работодатель 29 апреля 2019 года направил проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения о ее увольнении, в вышестоящую профсоюзную организацию - Межрегиональную (территориальную) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацию Российского профсоюза работников промышленности, которая 13 мая 2019 года выразила несогласие с увольнением Е.К. Сергеевой, мотивировав это несоответствием фактической цели проводимого работодателем сокращения штата работников созданию условий для продолжения работы организации, а также использованием процедуры сокращения штата исключительно для лишения работников их рабочих мест и уничтожения первичной профсоюзной организации. В тот же день работодатель направил в адрес указанной вышестоящей профсоюзной организации дополнительные документы, подтверждающие обоснованность проведения организационно-штатных мероприятий, однако 20 мая 2019 года данная профсоюзная организация вновь уведомила работодателя о своем несогласии по аналогичным мотивам с увольнением Е.К. Сергеевой. Несмотря на это работодатель издал приказ об увольнении заявительницы и вместе с тем обратился в суд с заявлением о признании

необоснованными решений вышестоящей профсоюзной организации о несогласии с увольнением Е.К. Сергеевой.

Решением Октябрьского районного суда Санкт-Петербурга от 15 августа 2019 года решения Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Российского профсоюза работников промышленности о несогласии с увольнением заявительницы признаны необоснованными. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 12 февраля 2020 года данное судебное решение отменено и принято новое решение, которым соответствующие решения указанной профсоюзной организации также признаны необоснованными.

Решением Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 12 сентября 2019 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 25 ноября 2019 года, отказано в удовлетворении исковых требований Е.К. Сергеевой к ОАО "Завод Лентеплоприбор" о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. При этом суды указали, что действующее законодательство не содержит формального запрета на увольнение руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, до момента вступления в законную силу решения суда, удовлетворяющего требование работодателя о признании необоснованным отказа вышестоящего выборного профсоюзного органа в согласии на увольнение такого работника. Данные судебные акты оставлены без изменения определением Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 23 марта 2020 года. В передаче кассационной жалобы заявительницы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 9 сентября 2020 года, оснований для несогласия с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации (письмо от 28 октября 2020 года).

Как полагает Е.К. Сергеева, примененная судами в ее конкретном деле часть третья статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации противоречит статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 1), 46 (части 1 и 2), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации в той мере, в какой данное законоположение по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, позволяет работодателю уволить руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, до признания судом необоснованным решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением такого работника, а судам - признавать необоснованным это решение с момента его принятия.

1.2. В силу статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", конкретизирующих статью 125 (пункт "а" части 4) Конституции Российской Федерации, Конституционный Суд Российской Федерации принимает к рассмотрению жалобу гражданина на нарушение его конституционных прав и свобод нормативным актом, если придет к выводу, что имеются признаки нарушения прав и свобод гражданина в результате применения оспариваемого нормативного акта в конкретном деле с его участием, при разрешении которого исчерпаны все другие внутригосударственные средства судебной защиты, а также неопределенность в вопросе о том, соответствует ли оспариваемый нормативный акт Конституции Российской Федерации. Конституционный Суд Российской Федерации принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, и лишь в отношении той части акта, конституционность которой подвергается сомнению, оценивая как буквальный смысл рассматриваемого акта, так и смысл, придаваемый ему официальным и иным толкованием, в том числе в решениях по конкретному делу, или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из его места в системе правовых актов, не будучи связан в принятии решения основаниями и доводами, изложенными в жалобе.

Исходя из этого часть третья статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации выступает в качестве предмета рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу постольку, поскольку на ее основании решается вопрос о законности увольнения руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от

основной работы, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 этого Кодекса, которое состоялось без учета решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением до вступления в законную силу решения суда о признании указанного решения вышестоящего выборного профсоюзного органа необоснованным на основании заявления работодателя.

2. Конституция Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, а также свободу деятельности общественных объединений (статья 30, часть 1). Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, из приведенной конституционной нормы во взаимосвязи со статьей 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации, провозглашающей свободу труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, вытекает обязанность государства обеспечивать как свободу деятельности профсоюзов, представляющих собой добровольные общественные объединения граждан, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав на основе общности производственных и профессиональных интересов и наделяемые необходимыми для этого полномочиями, так и возможность беспрепятственного сочетания работниками, входящими в состав профсоюзных органов (в том числе их руководителями) и не освобожденными от основной работы, осуществляемой ими трудовой деятельности с выполнением возложенных на них общественно-значимых функций (Постановление от 24 января 2002 года N 3-П; определения от 4 декабря 2003 года N 421-О, от 15 января 2008 года N 201-О-П и от 1 июня 2010 года N 785-О-О).

Обязанность государства обеспечивать лицам, осуществляющим профсоюзную деятельность, надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения профсоюзов в области труда, вытекает, кроме того, из положений Конвенции МОТ N 87 1948 года относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию (статьи 2 и 3) и Конвенции МОТ N 98 1949 года относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров (подпункт "b" пункта 2 статьи 1) (ратифицированы Указом Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 года), а также Конвенции МОТ N 135 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (статьи 1 и 2) (ратифицирована Федеральным законом от 1 июля 2010 года N 137-ФЗ) и Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года (пункт "a" статьи 28) (ратифицирована Федеральным законом от 3 июня 2009 года N 101-ФЗ).

На основании приведенных конституционных положений и норм международных правовых актов федеральный законодатель, действующий в рамках своих дискреционных полномочий, вправе предусматривать для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, дополнительные гарантии защиты их трудовых прав, с тем чтобы осуществляемая такими лицами профсоюзная деятельность не повлекла для них неблагоприятных последствий, связанных с утратой работы и заработка. Тем самым данным лицам обеспечивается возможность вести профсоюзную деятельность без угрозы наступления указанных последствий, а профессиональным союзам гарантируется независимость и свобода их деятельности, являющиеся важнейшими условиями обеспечения и развития социального партнерства в демократическом правовом социальном государстве (статья 1, часть 1; статья 7, часть 1; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации).

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

Указанные конституционные положения предполагают наделение работодателя (физического или юридического лица) правомочиями, позволяющими ему в целях осуществления экономической деятельности и управления имуществом самостоятельно и под свою ответственность принимать

необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). При этом, предусматривая в соответствии с требованиями статьи 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации гарантии защиты трудовых прав работников, направленные против возможного произвольного их увольнения, законодатель не вправе устанавливать такие ограничения правомочий работодателя, которые ведут к непреодолимому искажению самого существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности, - иное противоречило бы положениям статей 17 (часть 3) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации, предписывающим, что осуществление признаваемых и гарантируемых в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, а возможные ограничения прав и свобод посредством федерального закона должны преследовать конституционно значимые цели и быть соразмерны им.

Исходя из этого, при установлении дополнительных гарантий защиты трудовых прав работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, законодатель - в силу требований статей 1 (часть 1), 7 (часть 1), 8, 17 (часть 3), 30 (часть 1), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации - должен обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод, являющийся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве, что составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре и как участников социального партнерства (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24 января 2002 года N 3-П и др.).

3. К числу дополнительных гарантий защиты трудовых прав работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, относится, в частности, особый порядок расторжения заключенных с ними трудовых договоров и увольнения этих лиц по отдельным основаниям, предусмотренным законом.

3.1. Согласно статье 374 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 данного Кодекса, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (часть первая); в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника из числа указанных категорий, по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 этого Кодекса, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением (часть вторая); в свою очередь работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если это решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя (часть третья).

Приведенное правовое регулирование, предполагающее обязательность получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций или выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, в частности по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, фактически устанавливает запрет на увольнение таких работников по указанному основанию без соблюдения процедуры согласования увольнения с вышестоящим выборным профсоюзным органом.

3.2. Как ранее указывал Конституционный Суд Российской Федерации, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося

руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, работодатель, считая необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру, в частности, путем сокращения численности или штата работников, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности. При этом в случае отказа вышестоящего выборного профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела не оценивает экономическую целесообразность и эффективность проводимых работодателем организационно-штатных мероприятий, но вместе с тем выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации либо с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. Вышестоящий же выборный профсоюзный орган, также не уполномоченный на оценку обоснованности организационно-распорядительных решений, принимаемых работодателем как самостоятельным хозяйствующим субъектом, обязан представить суду доказательства того, что его отказ в согласии на увольнение конкретного работника обусловлен наличием объективных обстоятельств, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. предполагаемое увольнение фактически носит дискриминационный характер (Определение от 4 декабря 2003 года N 421-О).

Таким образом, специальная процедура получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работниками, являющимися руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденными от основной работы, в частности, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, сама по себе направлена на предотвращение необоснованного увольнения таких работников в связи с осуществляемой ими профсоюзной деятельностью и тем самым на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление данной деятельности.

При этом соответствующее правовое регулирование предоставляет работодателю право оспорить отказ вышестоящего выборного профсоюзного органа в согласии на увольнение руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, в судебном порядке и тем самым обеспечивает возможность - при условии надлежащего обоснования - преодолеть такого рода отказ в согласии на увольнение данного работника, а следовательно, не предполагает несоразмерного ограничения правомочий работодателя, позволяющих ему в целях осуществления экономической деятельности и управления имуществом самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, в силу чего оно и не может расцениваться в качестве не отвечающего вытекающему из Конституции Российской Федерации требованию справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон трудового договора и как участников социального партнерства.

4. Предусматривая право работодателя произвести увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, без учета решения вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя, часть третья статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации действует во взаимосвязи с частью двенадцатой той же статьи, из которой, в частности, следует, что увольнение указанных работников по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 данного Кодекса, производится в течение одного месяца со дня истечения установленного срока представления решения вышестоящего выборного профсоюзного органа либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего

выборного профсоюзного органа с данным увольнением, при этом в указанный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Упомянутые законоположения в их нормативной взаимосвязи предполагают, что увольнение руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, если вышестоящим выборным профсоюзным органом принято решение о несогласии с данным увольнением и работодатель обратился в суд с заявлением о признании такого решения необоснованным, допускается только после вступления в законную силу решения суда, удовлетворяющего соответствующее требование работодателя.

При этом само решение вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, признается необоснованным именно с момента вступления в законную силу решения суда, вынесенного на основании заявления работодателя.

Таким образом, часть третья статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации не предполагает увольнения руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 данного Кодекса, без учета решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с таким увольнением до момента вступления в законную силу вынесенного на основании заявления работодателя решения суда, которым указанное решение вышестоящего выборного профсоюзного органа признано необоснованным.

Иное истолкование и применение оспариваемого законоположения, в том числе судами, не только расходилось бы с его действительным смыслом, но и - вопреки статьям 30 (часть 1), 37 (часть 1), 55 (часть 3) и 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации - фактически позволяло бы игнорировать необходимость получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, как гарантии, установленной в качестве правового средства дополнительной защиты их трудовых прав, и тем самым препятствовать нормальному функционированию предусмотренного трудовым законодательством механизма профсоюзного контроля за действиями работодателя при увольнении работников соответствующих категорий, создавая предпосылки не только для ущемления их трудовых прав в связи с осуществляемой ими профсоюзной деятельностью, но и для ослабления свободы и независимости профсоюзов как субъектов отношений социального партнерства.

В то же время увольнение руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, состоявшееся без учета решения вышестоящего выборного профсоюзного органа, признанного впоследствии необоснованным соответствующим судом общей юрисдикции, хотя и подлежит признанию незаконным по мотивам несоблюдения работодателем установленного порядка увольнения, тем не менее не обязательно должно влечь за собой во всех случаях такие правовые последствия, как безусловное восстановление данного работника на прежней работе и выплата ему компенсации за вынужденный прогул.

В такого рода ситуациях суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор об оспаривании увольнения работника, руководствуясь, помимо прочего, вытекающими из Конституции Российской Федерации принципами справедливости и соразмерности, должен учесть все обстоятельства конкретного дела, в том числе соблюдение работодателем иных (помимо согласования увольнения с вышестоящим выборным профсоюзным органом) требований, касающихся процедуры увольнения по указанному основанию, возможность фактического исполнения данным работником прежних трудовых обязанностей и т.д.

**В тех же случаях, когда единственным основанием для признания увольнения конкретного работника незаконным является нарушение установленной законом процедуры согласования его увольнения с вышестоящим выборным профсоюзным органом, суд вправе, принимая**

**решение о признании увольнения незаконным, ограничиться изменением даты такого увольнения на дату вступления в законную силу решения суда о признании необоснованным решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением указанного работника и взысканием в его пользу среднего заработка за все время, в течение которого он оказался лишенным возможности трудиться.**

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47<sup>1</sup>, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать часть третью статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащей Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования она не предполагает увольнения руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 данного Кодекса, без учета решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением до момента вступления в законную силу вынесенного на основании заявления работодателя решения суда, которым указанное решение вышестоящего выборного профсоюзного органа признано необоснованным.
2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл части третьей статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное истолкование данного законоположения в правоприменительной практике.
3. Судебные акты, вынесенные по делу гражданки Сергеевой Екатерины Кирилловны на основании части третьей статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации в истолковании, расходящемся с ее конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.
4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.
5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Конституционный  
Российской Федерации

Суд