

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**Именем Российской Федерации****ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 28 ноября 2019 г. № 37-П****ПО ДЕЛУ О ПРОВЕРКЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ
ЧАСТЕЙ ПЯТОЙ И ШЕСТОЙ СТАТЬИ 370 ТРУДОВОГО КОДЕКСА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СВЯЗИ С ЖАЛОБОЙ
ГРАЖДАНИНА А.А. ХМЕЛЕВСКИХ**

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, С.М. Казанцева, С.Д. Князева, А.Н. Кокотова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова, Ю.Д. Рудкина, В.Г. Ярославцева,

руководствуясь статьей 125 (часть 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 частей пятой и шестой статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина А.А. Хмелевских. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителем законоположения.

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

установил:

1. Статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что:

профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений (часть пятая);

профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право: осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников; принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе); предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения; осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями; принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств

производства в качестве независимых экспертов; принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда; принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права; принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации; обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве (часть шестая).

1.1. Конституционность приведенных положений статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации оспаривает гражданин А.А. Хмелевских, который 4 июля 2016 года был принят на работу в аппарат Ульяновской областной территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на должность профсоюзного правового инспектора труда и дал согласие на исполнение обязанностей профсоюзного технического инспектора труда (в соответствии с дополнением к должностной инструкции профсоюзного правового инспектора труда от 4 июля 2016 года); за исполнение дополнительных обязанностей заявителю была установлена доплата в размере 25 процентов от должностного оклада. Данные условия были закреплены в трудовом договоре.

В ноябре 2017 года А.А. Хмелевских отказался от исполнения должностных обязанностей профсоюзного технического инспектора труда. Дополнительным соглашением от 10 ноября 2017 года к трудовому договору заявитель с 13 ноября 2017 года был освобожден от исполнения обязанностей профсоюзного технического инспектора труда с прекращением выплаты дополнительного вознаграждения.

19 апреля 2018 года работодатель уведомил А.А. Хмелевских о внесении изменений в должностную инструкцию профсоюзного правового инспектора труда, согласно которым она была дополнена должностными обязанностями профсоюзного технического инспектора труда. 15 июня 2018 года А.А. Хмелевских письменно уведомил работодателя о несогласии с указанными изменениями, посчитав их изменениями трудовой функции.

6 июля 2018 года А.А. Хмелевских было вручено уведомление о прекращении трудового договора и он был уволен по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, – отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Не согласившись с увольнением по указанному основанию, А.А. Хмелевских обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Решением Ленинского районного суда города Ульяновска от 3 сентября 2018 года исковые требования А.А. Хмелевских удовлетворены частично – заявитель восстановлен на работе, в его пользу взыскана средняя заработная плата за время вынужденного прогула, частично взыскана компенсация морального вреда. Суд указал, что в деле заявителя отсутствуют обстоятельства, с которыми статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации связывает возможность изменения работодателем условий трудового договора в одностороннем порядке, а также посчитал, что имеет место изменение работодателем трудовой функции работника (возложение дополнительных обязанностей по должности профсоюзного технического инспектора труда), что запрещено положениями указанной статьи.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ульяновского областного суда от 4 декабря 2018 года решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований А.А. Хмелевских. При этом суд апелляционной инстанции на основании положений частей пятой и шестой статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации сделал вывод о том, что дополнение должностной инструкции заявителя должностными обязанностями профсоюзного технического инспектора труда не влечет

за собой изменения трудовой функции работника, поскольку такое дополнение произведено в рамках тех полномочий, которыми наделены профсоюзные инспекторы труда.

Определением судьи Ульяновского областного суда от 27 февраля 2019 года А.А. Хмелевских отказано в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции. Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2019 года заявителю отказано в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации. Оснований не согласиться с указанным определением судьи Верховного Суда Российской Федерации не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации, о чем А.А. Хмелевских был уведомлен письмом от 2 июля 2019 года.

Несоответствие частей пятой и шестой статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации статьям 19 (части 1 и 2), 37 (части 1, 2 и 3) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации заявитель усматривает в том, что названные законоположения по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, позволяют возлагать на работника, занимающего должность профсоюзного правового инспектора труда, дополнительные должностные обязанности профсоюзного технического инспектора труда, признавая это изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а не трудовой функции работника, и увольнять его в связи с отказом от выполнения дополнительных должностных обязанностей.

1.2. Согласно статьям 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» Конституционный Суд Российской Федерации, проверяя по жалобам граждан конституционность закона или отдельных его положений, примененных в конкретном деле, рассмотрение которого завершено в суде, и затрагивающих конституционные права и свободы, на нарушение которых ссылается заявитель, принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, и лишь в отношении той части акта, конституционность которой подвергается сомнению, оценивая 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 норм, не будучи связанным при принятии решения основаниями и доводами, изложенными в жалобе.

Соответственно, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются части пятая и шестая статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой в правоприменительной практике они служат основанием для включения в должностные обязанности профсоюзного правового инспектора труда обязанностей профсоюзного технического инспектора труда.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации человек, его права и свободы провозглашаются высшей ценностью, их признание, соблюдение и защита – обязанность Российской Федерации, которая, признавая себя социальным государством, осуществляет политику, направленную в том числе на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека и охрану труда (статья 2; статья 7, части 1 и 2).

Конституция Российской Федерации гарантирует право на труд, запрещает принудительный труд (статья 37, части 1 и 2). Эти конституционные установления, предполагающие в том числе гарантии свободного труда, корреспондируют положениям Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах: участвующие в данном Пакте государства, согласно пункту 1 его статьи 6, признают право на труд, включающее право каждого человека зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права. Одновременно названные конституционные положения соотносятся и с Конвенцией МОТ № 29 относительно принудительного или обязательного труда (принята 28 июня 1930 года, ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 года), которая в силу прямого предписания Конституции Российской Федерации (статья 15, часть 4) является составной частью правовой системы Российской Федерации. В пункте 1 статьи 2 Конвенции МОТ № 29 установлено, что принудительный или обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

По смыслу приведенных положений в трудовых правоотношениях, основанных на свободе труда и

свободе трудового договора, недопустимо, по общему правилу, одностороннее, принудительное возложение на работника должностных обязанностей, не обусловленных трудовым договором.

Как указал Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 24 января 2002 года № 3-П, положения статьи 37 Конституции Российской Федерации, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя посредством согласования их воли устанавливать его условия и решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, вместе с тем выступают в качестве конституционно-правовой меры этой свободы, границы которой стороны не вправе нарушать. Поэтому, заключая трудовой договор, работодатель обязан обеспечить работнику условия труда в соответствии с указанными требованиями Конституции Российской Федерации, а работник – лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдая действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Соответственно, закрепление в числе прав и свобод человека и гражданина права на труд (статья 37, части 1 и 3, Конституции Российской Федерации) предполагает обязательность нормативного закрепления государственных гарантий трудовых прав работников, что по своей сути обеспечивает реализацию в сфере труда положений статей 1, 2, 18 и 19 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации.

3. Согласно статьям 15, 56 и 57 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой функцией является работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Условие о выполнении работником трудовой функции как центральный элемент трудового договора подразумевает требование от работника выполнения только той работы, о которой стороны договорились при его заключении, и невозможность, по общему правилу, его изменения иначе как по соглашению сторон трудового договора. В качестве гарантии определенности трудовой функции работника Трудовой кодекс Российской Федерации закрепляет запрет требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (статья 60). Соответственно, не допускается изменение профессии, специальности, квалификации работника, конкретного вида поручаемой ему работы без достижения работодателем и работником согласия на такие изменения, а при достигнутом согласии они являются переводом на другую работу (статья 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, трудовая функция может быть изменена только с согласия работника и на согласованных с ним условиях, кроме случаев временного перевода, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если это вызвано перечисленными чрезвычайными обстоятельствами), причем и тогда законодатель обязывает работодателя получить письменное согласие работника при его переводе на работу, требующую более низкой квалификации.

Устанавливая правила изменения определенных сторонами условий трудового договора в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), они не могут быть сохранены, и допуская их изменение по инициативе работодателя, Трудовой кодекс Российской Федерации запрещает при этом изменять трудовую функцию работника (часть первая статьи 74).

Возложение на работника дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) без согласия работника и согласования с ним срока ее выполнения, ее содержания и объема, размера дополнительной оплаты также не допускается (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации). При этом поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), а по такой же - путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Одновременно работнику

предоставлено право в любое время отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

По смыслу приведенных законоположений изменение трудовой функции без согласия работника по общему правилу не допускается, а возложение на работника дополнительных обязанностей по аналогичной или иной должности (профессии) представляет собой дополнительную работу, за выполнение которой работнику полагается доплата.

4. Статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений, для чего общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, наделенные полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями (часть третья). Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов (часть четвертая).

На основании приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации Исполнительным комитетом Общероссийского союза «Федерация Независимых Профсоюзов России» (далее – ФНПР) приняты Типовое положение о правовой инспекции труда профсоюзов (в редакции, утвержденной постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 17 февраля 2016 года № 2-14), Положение о правовой инспекции труда ФНПР (в редакции, утвержденной постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 20 ноября 2012 года № 6-11), Положение о технической инспекции труда (постановление от 19 декабря 2005 года № 7-6, действующее в редакции постановления Исполнительного комитета ФНПР от 13 октября 2014 года № 5-17). При определении правового статуса правовых и технических инспекций труда ФНПР установила задачи их деятельности.

В частности, к основным задачам деятельности правовой инспекции труда профсоюзов относятся: осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства; защита социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов членов профсоюзов, профсоюзных организаций; отстаивание прав и интересов работников при разработке проектов нормативных правовых актов, внесении изменений и дополнений в них, а также при разработке и принятии коллективных договоров и соглашений; взаимодействие с органами прокуратуры, федеральной инспекцией труда, другими органами государственного контроля (надзора), органами местного самоуправления (раздел 2 Типового положения о правовой инспекции труда профсоюзов, раздел 2 Положения о правовой инспекции труда ФНПР).

К основным же задачам технической инспекции труда относятся: защита законных прав и интересов членов профсоюзов в сфере охраны труда; выявление и предупреждение нарушений правил и норм охраны и условий труда на рабочих местах; принятие мер инспекторского контроля, предусмотренных законодательством; доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений в сфере охраны труда для принятия необходимых мер государственного воздействия, в том числе превентивного характера; участие в установленном порядке в расследовании несчастных случаев на производстве, анализ их причин, разработка предложений по предупреждению таких случаев; обеспечение членов профсоюзов информацией по соблюдению положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в сфере охраны труда (раздел 2 Положения о технической инспекции труда).

Следовательно, при определении направлений деятельности соответствующих (правовых и технических) инспекций труда установлены самостоятельные (независимые) сферы их ответственности, на основании чего и должны определяться трудовые функции профсоюзных инспекторов. Соответственно, указанные положения не позволяют рассматривать должности (трудовые функции) профсоюзного правового инспектора труда и профсоюзного технического инспектора труда как идентичные (фактически одинаковые).

Одновременно части пятая и шестая статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают полномочия профсоюзных инспекторов труда, обеспечивающие их деятельность по осуществлению общественного контроля за охраной труда и соблюдением работодателями требований трудового законодательства, прав и интересов работников, предоставляя право как профсоюзным правовым, так и профсоюзным техническим инспекторам труда беспрепятственно посещать любых работодателей, у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений; осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников; принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе); предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения, и др.

Такой подход законодателя обоснован тем, что общность целей деятельности профсоюзных инспекций предполагает и общность правового статуса лиц, представляющих их во взаимоотношениях с работодателями при осуществлении общественного контроля.

4.1. Для реализации функции общественного контроля профессиональные союзы учреждают должности профсоюзных правовых и профсоюзных технических инспекторов труда.

Заключая трудовой договор с гражданином о выполнении работы по должности «профсоюзный правовой инспектор труда», профессиональный союз выступает в качестве работодателя, а гражданин приобретает статус работника, на которого в полной мере распространяются положения Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения между работодателем и работником, в том числе гарантии, предусмотренные его статьями 15, 56, 57, 60, 60.2, 72.1, 72.2 и 74, поскольку никаких особенностей правового регулирования трудовой деятельности профсоюзных правовых инспекторов труда законодательством не установлено.

Положения же частей пятой и шестой статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации не являются элементом правового регулирования трудовых отношений, возникающих между работодателем и работником в рамках заключенного трудового договора, поскольку имеют другую целевую направленность: урегулировать отношения, складывающиеся между иными субъектами – работодателями и профессиональными союзами при осуществлении последними общественного контроля за соблюдением норм трудового законодательства, требований охраны труда и выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Кроме того, данные нормы не предусматривают обязанностей профсоюзных инспекторов труда, а закрепляют права лиц, занимающих соответствующие должности, по осуществлению общественного контроля за деятельностью работодателя.

5. Согласно неоднократно выраженной правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации (постановления от 28 марта 2000 года № 5-П, от 23 января 2007 года № 1-П, от 8 ноября 2012 года № 25-П, от 8 ноября 2016 года № 22-П, от 8 декабря 2017 года № 39-П и от 21 января 2019 года № 6-П) в судебной практике должно обеспечиваться конституционное истолкование подлежащих применению нормативных положений. Это предполагает, что в процессе реализации дискреционных полномочий, касающихся выбора норм, подлежащих применению в конкретном деле, суд должен следовать такому варианту толкования и применения норм, при котором не допускается ущемления гарантированных статьями 2 и 18 Конституции Российской Федерации основных прав и свобод человека и гражданина, являющихся высшей ценностью и подлежащих обеспечению правосудием.

Закрепление в частях пятой и шестой статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации единых

(общих) прав профсоюзных инспекторов, на основании которых они осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений, не предполагает возможности произвольного включения в должностные обязанности профсоюзного правового инспектора труда обязанностей профсоюзного технического инспектора труда, равно как не допускает и увольнения работника в случае отказа от выполнения таких обязанностей.

Не вытекает такая возможность и из правового статуса профессиональных союзов, которые – в силу статьи 30 (часть 1) Конституции Российской Федерации – являются самоуправляющимися и независимыми в своей деятельности общественными объединениями граждан, самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, определяют свою структуру, образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность (статьи 2, 5, 7, 19 и 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), так как при заключении трудовых договоров с профсоюзными инспекторами труда на соответствующие организации профессиональных союзов, выступающие в качестве работодателей, распространяются общие требования, предъявляемые Трудовым кодексом Российской Федерации.

Иное понимание частей пятой и шестой статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации и их применение без учета положений Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующих трудовые отношения, в частности его статей 15, 56, 57, 60, 60.2, 72, 72.1, 72.2 и 74, приводило бы к несоразмерному ограничению права каждого на выбор рода деятельности и профессии, равенства при осуществлении трудовых прав и баланса прав и законных интересов сторон трудового договора, что противоречило бы статьям 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 37 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47.1, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 87 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать части пятую и шестую статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системной связи с иными положениями данного Кодекса они не предполагают возможности произвольного включения в должностные обязанности профсоюзного правового инспектора труда обязанностей профсоюзного технического инспектора труда, равно как не предполагают и увольнения работника в случае отказа от выполнения таких обязанностей.
2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл частей пятой и шестой статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.
3. Правоприменительные решения по делу гражданина Хмелевских Андрея Алексеевича, вынесенные на основании частей пятой и шестой статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации в истолковании, расходящемся с их конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке, если для этого нет иных препятствий.
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). Постановление должно быть опубликовано также в «Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации».

Конституционный Суд
Российской Федерации