

Запрещение возрастной дискриминации в контексте реализации конституционного принципа свободы труда

Аннотация. Дискриминация является одним из главных препятствий на пути реализации конституционного принципа свободы труда, в том числе лицами предпенсионного и пенсионного возраста. При этом принципы запрещения дискриминации в сфере труда и свободы труда во многих случаях выступают по отношению друг к другу в качестве необходимого условия реализации права на труд. Отношение к возрасту как признаку дискриминации отличается от подхода к другим дискриминационным основаниям и в законодательстве, и в правоприменительной практике. Основной предпосылкой для столь неоднозначного взгляда на указанный дискриминационный признак является отсутствие его конституционного закрепления. Причем возраст как элемент принципа равноправия отсутствовал в советском конституционном и трудовом законодательстве, а в действующий ТК РФ вошел только в 2006 г. Конституционный Суд РФ, по существу, признает допустимым и установление в отдельных случаях возрастных ограничений для замещения отдельных должностей, и использование особого правового регулирования трудовых отношений с участием пенсионеров, т.е., по сути, на основании возрастного критерия. Поддерживается идея о целесообразности дополнения в будущем Конституции РФ положением о запрещении дискриминации по возрасту. Вместе с тем и до внесения соответствующих поправок у Конституционного Суда РФ имеются все формальные основания скорректировать подход к возрасту как основанию дискриминации, что позволило бы обеспечить полноценную реализацию конституционного принципа свободы труда при регулировании трудовых отношений с участием лиц предпенсионного и пенсионного возраста.

Ключевые слова: Конституция РФ; конституционный принцип; свобода труда; запрещение дискриминации; равноправие; возраст; лица предпенсионного и пенсионного возраста; Конституция РСФСР 1978 г.; Трудовой кодекс РФ; Конституционный Суд РФ; возрастные ограничения в сфере труда; срочный трудовой договор.

Для цитирования: Сагандыков М. С. Запрещение возрастной дискриминации в контексте реализации конституционного принципа свободы труда // Актуальные проблемы российского права. — 2024. — Т. 19. — № 9. — С. 18–27. — DOI: 10.17803/1994-1471.2024.166.9.018-027.

Prohibition of Age Discrimination in the context of Implementation of the Constitutional Principle of Freedom of Work

Mikhail S. Sagandykov, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Head of the Department of Theory of the State and Law, Labor Law, South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk, Russian Federation
sagandykovms@susu.ru

Abstract. Discrimination is one of the main obstacles to the implementation of the constitutional principle of freedom of work, including by persons of pre-retirement and retirement age. At the same time, the principles of prohibition of discrimination in the field of work and freedom of work in many cases act in relation to each other as a necessary condition for the realization of the right to work. The attitude towards age as a sign of discrimination differs from the approach to other discriminatory grounds both in legislation and in law enforcement practice. The main prerequisite for such an ambiguous view of this discriminatory feature is the lack of its constitutional consolidation. Moreover, age as an element of the principle of equality was absent in the Soviet constitutional and labor legislation, and it was included in the current Labor Code of the Russian Federation only in 2006. The Constitutional Court of the Russian Federation, in essence, acknowledges that it is permissible in some cases to establish age restrictions for certain positions, and to use special legal regulation of labor relations with the participation of pensioners, i.e., in fact, on the basis of an age criterion. The paper substantiates the idea of expediency of supplementing the Constitution of the Russian Federation in the future with a provision prohibiting discrimination based on age. At the same time, even before making appropriate amendments, the Constitutional Court of the Russian Federation has all the formal grounds to adjust the age as the basis of discrimination, which would ensure the full implementation of the constitutional principle of freedom of labor in regulating labor relations involving persons of pre-retirement and retirement age.

Keywords: Constitution of Russia; constitutional principle; freedom of labor; prohibition of discrimination; equality; age; persons of pre-retirement and retirement age; Constitution of the RSFSR of 1978; Labor Code; Constitutional Court of the Russian Federation; age restrictions in the field of labor; fixed-term employment contract.

Cite as: Sagandykov MS. Prohibition of Age Discrimination in the context of Implementation of the Constitutional Principle of Freedom of Work. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2024;19(9):18-27. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2024.166.9.018-027

Реформа пенсионного законодательства, а именно повышение возраста выхода на пенсию (мужчинам до 65, женщинам до 60 лет), обострила проблему дискриминации работников по возрастному признаку. Прежде всего это относится к гражданам предпенсионного (в период пяти лет до выхода на пенсию) и пенсионного возраста. Государство, пытаясь сгладить негативный эффект проводимых социальных реформ, предприняло ряд серьезных законодательных шагов, направленных на защиту работников предпенсионного возраста (мужчины в возрасте от 60 до 65 лет, женщины — от 55 до 60 лет).

Вместе с тем имеющаяся научная дискуссия о соотношении принципов свободы труда и запрещения дискриминации в сфере труда, неко-

торая законодательная неопределенность указанных понятий в конституционном и трудовом законодательстве России, сложное отношение к возрастной дискриминации и способам ее преодоления актуализируют вынесенную на рассмотрение настоящей научной статьи проблему.

Свобода труда — сложное, многогранное явление, содержание которого исследуется в науке конституционного и трудового права. В самом общем виде, исходя из ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, свобода труда предполагает свободное решение человека о необходимости трудиться, выбор формы трудовой деятельности, а также свободный выбор рода деятельности и профессии. При этом представители наук и трудового, и конституционного права под свободой труда понимают прежде всего правовой принцип

(конституционный принцип¹ и принцип трудового права²). Конституционный Суд РФ, апеллируя к ч. 1 ст. 37 Конституции, также называет эти положения конституционным принципом³.

С точки зрения трудового права свобода труда традиционно понимается в контексте свободы трудового договора, причем об этом говорилось и в советское время⁴, и в современных исследованиях⁵. Так, Т. А. Сошникова и В. И. Савченков подчеркивают возможность человека в рамках свободы труда выбирать «вид трудовой деятельности с учетом своего образования, способностей, общественных потребностей либо добровольно соглашаться на определенную работу»⁶.

В то же время конституционному принципу свободы труда в научной литературе придается различное значение, прежде всего в зависимости от авторского подхода к вопросу о соотношении свободы труда и права на труд. Авторы придают свободе труда узкий смысл,

отделяя от нее конституционное право человека на труд⁷, или, напротив, включая право на труд в состав конституционного принципа свободы труда, расширяют его содержание⁸. Во втором случае свобода труда не просто противопоставляется конституционной обязанности граждан СССР трудиться, но и содержит, по выражению И. Н. Плотниковой, «активную составляющую» в виде «свободного распоряжения личностью своими способностями к труду без каких-либо форм дискриминации и принуждения»⁹. В юридической литературе можно встретить различные подходы к вопросу о соотношении принципов свободы труда и запрещения дискриминации. В частности, А. М. Лушников и М. В. Лушникова отмечают необходимость подкрепления принципа свободы труда другими основными руководящими положениями, в том числе принципом запрещения дискриминации в сфере труда, иначе он теряет цементирующее значение¹⁰.

¹ См., например: *Канакова А. Е.* Свобода труда и право на труд в рыночной экономике (конституционно-правовое исследование) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2016. С. 14.

² См., например: *Трудовое право России : учебник для вузов / А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко [и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова.* М. : Юрайт-Издат, 2008. С. 65 ; *Жернаков В. В.* Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве // *Вестник Пермского университета. Юридические науки.* 2013. № 3. С. 89 ; *Ахметьянов Д. В.* Понимание свободы труда в советской и российской науке трудового права // *Российский юридический журнал.* 2022. № 1. С. 94.

³ См., например: постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева» // *СЗ РФ.* 2011. № 52. Ст. 7639.

⁴ См., например: *Иванов С. А., Лившиц Р. З.* Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 70.

⁵ См., например: *Русских Т. В.* О свободе сторон трудового договора // *Трудовое право.* 2010. № 12. С. 85–91.

⁶ *Сошникова Т. А., Савченков В. И.* Судебная защита права на надлежащее оформление трудовых отношений в Российской Федерации // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2020. № 3. С. 41.

⁷ См., например: *Чиканова Л. А.* Право на труд: конституционный и международный аспекты // *Журнал российского права.* 2018. № 5. С. 6–12.

⁸ См., например: *Анишина В. И., Попонов Ю. Г.* Свобода труда или право на труд? // *Журнал российского права.* 2007. № 4. С. 88.

⁹ *Плотникова И. Н.* Конституционный принцип свободы труда // *Конституционная реформа — 2020 и перспективы конституционного развития России : сборник научных трудов по материалам Всероссийской научно-практической конференции в рамках Саратовского международного юридического форума, посвященного 90-летию Саратовской государственной юридической академии (9 июня 2021 г., Саратов).* Саратов : Изд-во Сарат. гос. юрид. акад., 2021. С. 106.

¹⁰ *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права : учебник : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. С. 521.

В. В. Федин считает, что «принцип свободы труда находит свое отражение и в запрещении дискриминации в сфере труда»¹¹. К. Н. Гусов также определяет понимание принципа свободы труда как «обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя таким образом свои способности к труду»¹². Данный вывод известного ученого многократно подтвержден решениями Конституционного Суда РФ¹³.

А. Е. Канакова, рассматривая принцип свободы труда в позитивном и негативном смыслах, к первому относит возможность человека выбирать, работать или не работать, а также в какой форме осуществлять трудовую деятельность, ко второму — запрещение принудительного труда и дискриминации¹⁴. О. И. Новикова использует другую характеристику взаимодействия принципов свободы труда и запрещения дискриминации. Автор считает, что «принцип свободы труда выступает одной из необходимых гарантий запрещения дискриминации в сфере труда»¹⁵.

Каждый из принципов, обладая самостоятельной законодательной и доктринальной конституционно-правовой и трудово-правовой основой, выражен и реализован в отраслевом законодательстве. Вместе с тем стоит согласиться с представленными выше мнениями авторов в том, что принцип свободы труда непосредственно связан с принципом запрещения дискриминации в сфере труда, являющимся проявлением конституционного принципа равноправия граждан

(ст. 19 Конституции РФ). Стоит говорить о том, что принципы запрещения дискриминации в сфере труда и свободы труда не совпадают, но пересекаются, частично обладают общим содержанием, а потому в судебной практике во многих случаях выступают по отношению друг к другу в качестве необходимого условия реализации. В связи с этим включение в понятие свободы труда в качестве одного из элементов запрещения дискриминации в сфере труда следует признать юридически обоснованным и практически необходимым.

В России принцип запрета дискриминации в сфере труда не всегда относился к числу основных¹⁶. В статье 2 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г. говорилось лишь об обеспечении равного вознаграждения за равный труд. Тем более, в советском законодательстве никогда прямо не упоминался запрет дискриминации по возрастному признаку.

В отличие от Конституции РСФСР 1978 г., в которой термин «дискриминация» не упоминался, Конституция РФ использует его дважды, оба раза в социально-трудовой сфере, причем не в целом, а применительно лишь к отдельным правам или субъектам. В части 3 ст. 37 Конституции говорится о праве человека «на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации», а в конституционной новелле 2020 г. — п. «в.2» ч. 1 ст. 114 — подобная формулировка применена к праву инвалидов на социальную интеграцию.

Статья 3 ТК РФ, посвященная запрещению дискриминации в сфере труда, не вытекает из

¹¹ Федин В. В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд // Lex russica. 2004. Т. 63. № 2. С. 428.

¹² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.] ; под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2008. С. 17.

¹³ См., например: определение Конституционного Суда РФ от 07.06.2011 № 767-О-О «По жалобе гражданина Арнольда Альберта Павловича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 12 Федерального закона “О высшем и послевузовском профессиональном образовании”» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_116839/ (дата обращения: 23.11.2023).

¹⁴ Канакова А. Е. Свобода труда и право на труд в Конституции Российской Федерации: содержание и соотношение конституционных категорий // Алтайский юридический вестник. 2016. № 2 (14). С. 30.

¹⁵ Новикова О. И. Соотношение принципов свободы труда и запрещения дискриминации в сфере труда // Актуальные проблемы российского права. 2009. № 2. С. 258.

¹⁶ См., например: Толкунова В. Н. Конституционные принципы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе // Советское государство и право. 1980. № 1. С. 6–9.

ст. 37 Конституции РФ, как все основные принципы трудового права, а, как уже было сказано, является прямым выражением ч. 2 ст. 19 Конституции РФ. В то же время в указанной статье возраст как признак, по которому оценивается равноправие граждан, не назван, так же как и ранее он не был указан в ст. 32 Конституции РСФСР. Только в ТК РФ, вступившем в силу в 2002 г., был четко закреплён принцип запрета дискриминации в сфере труда, в содержание которого включен возраст в качестве одного из признаков дискриминации.

Кроме того, интересно, что возраст отсутствует и в ст. 136 УК РФ, запрещающей дискриминацию. На наш взгляд, такое положение вещей малообъяснимо. Статья 5.62 «Дискриминация» КоАП РФ лишь в 2013 г. была дополнена указанным дискриминационным основанием.

Утверждать, что в отечественной постсоветской конституционно-правовой науке и юридической практике не уделялось внимание вопросу запрещения дискриминации в сфере трудовых отношений по возрастному критерию, было бы неправильным.

Еще в 1992 г. Конституционным судом РСФСР было принято постановление¹⁷, в соответствии с которым пункт 1.1 ст. 33 Кодекса законов о труде РСФСР был признан неконституционным. В соответствии с указанным положением работодатель имел возможность уволить работника лишь на том основании, что он достиг пенсионного возраста, независимо от занимаемой должности и условий выполняемой работы. Органом конституционного контроля было признано, что пункт 1.1 ст. 33 Кодекса законов о труде РСФСР нарушает закреплённый в ст. 32 действовавшей в то время Конституции РСФСР 1978 г. принцип равноправия и, соответственно,

является дискриминацией соответствующих работников.

Конституционный суд РСФСР аргументировал решение ссылкой не только на предусмотренный статьей 14 Конституции РСФСР принцип свободы труда, как он понимался в то время, и закреплённое в ст. 38 Основного закона право граждан на труд, но и на нарушение принципа равноправия, получившего отражение в ст. 32 Конституции РСФСР, несмотря на тот факт, что в ней возраст в качестве критерия равноправия не назван.

Во-первых, в постановлении 1992 г. поясняется, что дискриминационные признаки не исчерпываются перечнем, содержащимся в ст. 32 Конституции РСФСР, и могут быть конкретизированы в специальном законодательстве и судебной практике. Такое же заключение можно сделать и по итогам анализа Декларации прав и свобод человека и гражданина, принятой Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 г.¹⁸

Во-вторых, запрещение дискриминации в сфере труда по возрастному признаку является целью ряда рекомендаций Международной организации труда (далее — МОТ), в частности рекомендации № 162 «О пожилых трудящихся»¹⁹, которая исходит из недопустимости дискриминации этих лиц в области труда и занятий (ст. 3) и необходимости обеспечить пожилым трудящимся равенство возможностей и обращения наравне с другими относительно доступа к работе по их выбору (ст. 5), а также рассматривает положения законодательства и практики, устанавливающие возрастной критерий для прекращения трудовых отношений, если это не связано с характером выполняемой работы, как дискриминацию в области труда и занятий (ст. 22). Кроме того, запрет использовать возраст

¹⁷ Постановление Конституционного суда РСФСР от 04.02.1992 № 2П-З «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1.1 статьи 33 КЗоТ РСФСР» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 13. Ст. 669.

¹⁸ Постановление ВС РСФСР от 22.11.1991 № 1920-1 «О Декларации прав и свобод человека и гражданина» // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. 1991. № 52. Ст. 1865.

¹⁹ Рекомендация МОТ № 162 «О пожилых трудящихся» (принята в г. Женеве 23.06.1980 на 66-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева : МБТ, 1991. Т. 2 : 1957–1990. С. 1927–1934.

как законное основание увольнения работников содержится в ст. 5 рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»²⁰.

Положений, подобных п. 1.1 ст. 33 Кодекса законов о труде РСФСР, ТК РФ, принятый в 2001 г., уже не содержал, но появилось другое: с пенсионерами по возрасту в соответствии с абз. 14 ст. 59 по инициативе работника или работодателя могли заключаться срочные трудовые договоры.

Позднее, в редакции от 30.06.2006²¹, указанная норма была смягчена благодаря изменившейся концепции ст. 59 ТК РФ. А именно, основания для заключения срочного трудового договора были разделены на две группы. К первой относятся основания, не предполагающие необходимость получать согласие работника, ко второй — основания, для использования которых должно быть достигнуто соглашение между работником и работодателем. Именно ко второй части был отнесен случай возможного заключения срочного трудового договора с пенсионерами по возрасту.

В целом предложенный ТК РФ подход отражает и принцип свободы трудового договора, и необходимость соблюдения баланса интересов сторон трудовых правоотношений.

В то же время известный факт неравного фактического положения сторон трудовых отношений сопутствует риску необъективного отношения работодателя к работнику, особенно с учетом субъективных характеристик послед-

него, в том числе статуса пенсионера, о чем в особом мнении судьи к определению Конституционного Суда 2007 г. сказала судья этого Суда О. С. Хохрякова²². Слова О. С. Хохряковой подтверждает достаточно обширная судебная практика, когда пенсионеры оспаривают заключение с ними срочных трудовых договоров. Суды, как правило, встают на сторону работодателя, отмечая, что раз пенсионер подписал трудовой договор, содержащий условие о его срочном характере, значит, он с этим условием был согласен²³. Такие выводы прямо вытекают из указанного определения Конституционного Суда 2007 г.

Очевидно, что в реальности альтернативой согласию пенсионера на срочный характер трудового договора является лишь отказ от его заключения.

С вышеприведенным мнением судьи Конституционного Суда следует согласиться и добавить, что Конституционный Суд, принимая решение по данному делу, очень своеобразно, на наш взгляд, подошел к решению вопроса о дискриминации работников-пенсионеров при заключении с ними трудового договора. В частности, в определении Конституционного Суда 2007 г. подтверждается право законодателя устанавливать различный объем гарантий для пенсионеров и других работников под тем предлогом, что для пенсионеров доход от работы является дополнительным к пенсии источником средств к существованию, что, в свою очередь, позволяет наделять работодателя более широкими воз-

²⁰ Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т. 2. С. 1991–1996.

²¹ Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

²² Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2007. № 6.

²³ См., например: кассационное определение Ростовского областного суда от 25.04.2011 по делу № 33-5663 // URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUG&n=28690#MxfcywTKaU88swfM2> (дата обращения: 21.11.2023); определение Московского городского суда от 17.11.2011 по делу № 33-25523 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/GqNXixiCEgNC/> (дата обращения: 21.11.2023).

возможностями при заключении трудового договора. Считаем данное утверждение Конституционного Суда небесспорным. Следуя его логике, такие же «широкие» полномочия работодателю следует предоставить и в отношении, например, совместителей или лиц, имеющих акции каких-либо компаний, ведь для них данная работа тоже является дополнительным заработком.

Ограничения по возрасту, установленные в российском законодательстве, преимущественно касаются должностей, в рамках которых осуществляются публичные полномочия, например в сфере государственной гражданской службы или правосудия. Согласно правовой позиции, выраженной Конституционным Судом в ряде решений²⁴, специфика государственной службы Российской Федерации как профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов предопределяет особый правовой статус государственных служащих в трудовых отношениях. Регламентируя правовое положение государственных служащих, порядок поступления на государственную службу и ее прохождения, государство вправе устанавливать в этой сфере и особые правила, в частности требование о соблюдении возрастных критериев при замещении государственных должностей государственной службы²⁵.

Конституционный Суд не раз указывал, что конституционный принцип равенства не пре-

пятствует законодателю при осуществлении правового регулирования трудовых отношений устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, касающиеся условий замещения отдельных должностей и оснований освобождения от должности, если эти различия являются объективно оправданными, обоснованными и соответствуют конституционно значимым целям и требованиям. Различия, исключения или предпочтения в области труда и занятий, основанные на специфических требованиях определенной работы, в соответствии с п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111²⁶ не считаются дискриминацией²⁷.

В отечественном трудовом законодательстве в отношении работников, не являющихся государственными служащими, установлены ограничения замещения должностей в высших учебных заведениях (до 70 лет), но это касается только руководящих работников: ректора, проректора, руководителя филиала (ст. 332.1 ТК РФ).

В ранее действовавшем законодательстве подобные возрастные ограничения распространялись также на заведующих кафедрами и деканов факультетов. По этому поводу Конституционный Суд принял два решения — в 1999²⁸ и 2006²⁹ гг. В них используется одинаковая аргументация для признания отдельных

²⁴ См., например: определение Конституционного Суда РФ от 05.07.2001 № 134-О «По запросу Суда Чукотского автономного округа о проверке конституционности положений статьи 43 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» и по жалобе гражданина В. П. Соковца на нарушение этими положениями его конституционных прав» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2002. № 1.

²⁵ См. подробнее: Сагандыков М. С. Особенности реализации конституционных принципов при регулировании труда работников правоохранительных органов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2009. Вып. 19. № 28. С. 69–70.

²⁶ Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

²⁷ Постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В. П. Малкова и Ю. А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2000. № 1.

²⁸ Постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 № 19-П.

²⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 № 213-О «По жалобе гражданина Щеренко Александра Павловича на нарушение его конституционных прав положениями части четвертой статьи 332 и пункта 3 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 41. Ст. 4285.

положений Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»³⁰ и ТК РФ не соответствующими ч. 1 и 2 ст. 19 и ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, т.е. принципам равноправия граждан и свободы труда. Смысл ее в том, что установление предельного возраста замещения указанных должностей нарушает принцип равноправия, но не по возрастному критерию, а по причине неравного положения заведующих кафедрами и деканов факультетов с другими работниками, замещающими, как и они, иные профессорско-преподавательские должности — профессора, доцента. Конституционный Суд говорит, что возрастная дискриминация имела бы место только в том случае, если бы замещение должностей заведующими кафедрами, деканами ограничивалось бы по возрасту, а других преподавателей — нет. При этом само наличие таких ограничений в целом не нарушает, по мнению Конституционного Суда, выраженные в Конституции принципы равноправия и свободы труда по причинам, которые ранее нами были обозначены.

Безусловно, вышерассмотренная проблема установления в законодательстве предельного возраста замещения отдельных должностей не столь глобальна на сегодняшний день, поскольку затрагивает относительно малочисленную категорию граждан. В то же время рассмотренный подход законодателя и Конституционного Суда формирует общую тенденцию отношения к возрасту как критерию дискриминации. В отличие от таких признаков, как пол, раса, национальность, семейное положение, применение которых ни в коем случае не может служить основанием для ухудшения положения работников, возраст гражданина, исходя из отдельных положений законодательства и правоприменительной практики, в состоянии влиять на объем предоставляемых государством гарантий в области трудовых отношений в худшую для работника сторону, что особенно сказывается на реализации конституционного

принципа свободы труда лицами пенсионного и предпенсионного возраста.

Одной из причин такого отношения к возрасту как к основанию дискриминации является, на наш взгляд, отсутствие его какого бы то ни было конституционного закрепления. Этот пробел можно было бы ликвидировать в 2020 г. с принятием поправок к Конституции РФ³¹. Например, в новой части 5 ст. 75 Конституции вполне можно было бы закрепить условие реализации социально-трудовых прав и свобод в виде соблюдения принципа запрещения дискриминации в сфере труда с указанием возраста одним из признаков дискриминации, коль это положение не нашло отражения в ст. 37 Конституции.

Конечно, наиболее предпочтительным вариантом было бы внесение дополнения в ч. 2 ст. 19 Конституции РФ. Вместе с тем очевидно, что предлагаемое изменение не является настолько фундаментальным, чтобы стать поводом к началу сложной процедуры пересмотра Конституции, которая в России еще ни разу не проводилась. Вместе с тем, когда государство и общество созреет для серьезных перемен, заслуживающих обращение к пересмотру Конституции, а именно гл. 1 и 2, то внесение вышеуказанных дополнений в ч. 2 ст. 19 и (или) в ст. 37 Конституции было бы уместным и целесообразным.

В то же время и сегодня отсутствует формальный барьер для использования возраста в качестве одного из критериев дискриминации наравне со всеми другими, закрепленными в ч. 2 ст. 19 Конституции. Объяснение этому такое же, какое дал Конституционный суд РСФСР в вышерассмотренном постановлении от 04.02.1992 № 2П-3. Так же как и в Конституции РСФСР, в ч. 2 ст. 19 Конституции РФ перечень дискриминационных признаков не носит исчерпывающего характера за счет формулировки «а также других обстоятельств», предполагающей иные признаки дискриминации. Нормы международного права, о которых говорится в постановлении Конституционного суда РСФСР от 04.02.1992 № 2П-3, не утратили значения и сегодня.

³⁰ СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4135.

³¹ Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» // СЗ РФ. 2020. № 11. Ст. 1416.

На наш взгляд, изменение подхода к возрасту как одному из оснований дискриминации могло бы значительно увеличить потенциал реализации трудовых прав гражданами пенсионного и предпенсионного возраста, особенно при приеме на работу. Тем более что примеры должного негативного отношения к различного рода возрастным ограничениям в отечественном законодательстве имеются. Возможность осуществления своих обязан-

ностей ректорами Московского государственного университета и Санкт-Петербургского государственного университета³² без каких-либо возрастных пределов — образец верного, на наш взгляд, законодательного подхода, демонстрирующего, что критерием приема на работу и замещения должностей должны быть деловые качества работника, его возможность приносить пользу работодателю и обществу, а не возраст.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. — 2007. — № 4. — С. 86–96.
2. Ахметьянов Д. В. Понимание свободы труда в советской и российской науке трудового права // Российский юридический журнал. — 2022. — № 1. — С. 94–107.
3. Жернаков В. В. Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2013. — № 3. — С. 89–95.
4. Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. — М., 1982. — 232 с.
5. Канакова А. Е. Свобода труда и право на труд в Конституции Российской Федерации: содержание и соотношение конституционных категорий // Алтайский юридический вестник. — 2016. — № 2 (14). — С. 29–33.
6. Канакова А. Е. Свобода труда и право на труд в рыночной экономике (конституционно-правовое исследование) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Барнаул, 2016. — 36 с.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.] ; под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2008. — 896 с.
8. Лушников А. М., Лушников М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Статут, 2009. — 879 с.
9. Новикова О. И. Соотношение принципов свободы труда и запрещения дискриминации в сфере труда // Актуальные проблемы российского права. — 2009. — № 2. — С. 254–260.
10. Плотникова И. Н. Конституционный принцип свободы труда // Конституционная реформа — 2020 и перспективы конституционного развития России : сборник научных трудов по материалам Всероссийской научно-практической конференции в рамках Саратовского международного юридического форума, посвященного 90-летию Саратовской государственной юридической академии (9 июня 2021 г., Саратов). — Саратов : Изд-во Сарат. гос. юрид. акад., 2021. — С. 105–107.
11. Русских Т. В. О свободе сторон трудового договора // Трудовое право. — 2010. — № 12. — С. 85–91.
12. Сагандыков М. С. Особенности реализации конституционных принципов при регулировании труда работников правоохранительных органов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». — 2009. — Вып. 19. — № 28. — С. 69–70.
13. Сошникова Т. А., Савченков В. И. Судебная защита права на надлежащее оформление трудовых отношений в Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 3. — С. 40–43.
14. Толкунова В. Н. Конституционные принципы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе // Советское государство и право. — 1980. — № 1. — С. 3–9.

³² Федеральный закон от 10.11.2009 № 259-ФЗ «О Московском государственном университете имени М.В.Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете» // СЗ РФ. 2009. № 46. Ст. 5418.

15. Трудовое право России : учебник для вузов / А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А.В. Кузьменко [и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М. : Юрайт-Издат, 2008. — 672 с.
16. Федин В. В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд // Lex russica. — 2004. — Т. 63. — № 2. — С. 411–435.
17. Чиканова Л. А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права. — 2018. — № 5. — С. 5–15.

Материал поступил в редакцию 30 ноября 2023 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Anishina V. I., Poponov Yu. G. Svoboda truda ili pravo na trud? // Zhurnal rossiyskogo prava. — 2007. — № 4. — С. 86–96.
2. Akhmetyanov D. V. Ponimanie svobody truda v sovetskoj i rossiyskoj nauke trudovogo prava // Rossiyskiy yuridicheskiy zhurnal. — 2022. — № 1. — С. 94–107.
3. Zhernakov V. V. Svoboda truda i zapreshchenie prinuditelnogo truda v sovremennom trudovom prave // Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki. — 2013. — № 3. — С. 89–95.
4. Ivanov S. A., Livshits R. Z. Lichnost v sovetskom trudovom prave. — М., 1982. — 232 s.
5. Kanakova A. E. Svoboda truda i pravo na trud v Konstitutsii Rossiyskoy Federatsii: sodержание i sootnoshenie konstitutsionnykh kategoriy // Altayskiy yuridicheskiy vestnik. — 2016. — № 2 (14). — С. 29–33.
6. Kanakova A. E. Svoboda truda i pravo na trud v rynochnoy ekonomike (konstitutsionno-pravovoe issledovanie): avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — Barnaul, 2016. — 36 s.
7. Kommentariy k Trudovomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii / М. О. Buyanova, К. N. Gusov [i dr.]; pod red. К. N. Gusova. — М.: Prospekt, 2008. — 896 s.
8. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Kurs trudovogo prava: uchebnik: v 2 t. T. 1: Sushchnost trudovogo prava i istoriya ego razvitiya. Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Obshchaya chast. — 2-e izd., pererab. i dop. — М.: Statut, 2009. — 879 s.
9. Novikova O. I. Sootnoshenie printsipov svobody truda i zapreshcheniya diskriminatsii v sfere truda // Aktual'nye problemy rossiyskogo prava. — 2009. — № 2. — С. 254–260.
10. Plotnikova I. N. Konstitutsionnyy printsip svobody truda // Konstitutsionnaya reforma — 2020 i perspektivy konstitutsionnogo razvitiya Rossii: sbornik nauchnykh trudov po materialam Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii v ramkakh Saratovskogo mezhdunarodnogo yuridicheskogo foruma, posvyashchennogo 90-letiyu Saratovskoy gosudarstvennoy yuridicheskoy akademii (9 iyunya 2021 g., Saratov). — Saratov: Izd-vo Sarat. gos. yurid. akad., 2021. — С. 105–107.
11. Russkikh T. V. O svobode storon trudovogo dogovora // Trudovoe pravo. — 2010. — № 12. — С. 85–91.
12. Sagandykov M. S. Osobennosti realizatsii konstitutsionnykh printsipov pri regulirovanii truda rabotnikov pravookhranitelnykh organov // Vestnik YuUrGU. Seriya «Pravo». — 2009. — Vyp. 19. — № 28. — С. 69–70.
13. Soshnikova T. A., Savchenkov V. I. Sudebnaya zashchita prava na nadlezhashchee oformlenie trudovykh otnosheniy v Rossiyskoy Federatsii // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. — 2020. — № 3. — С. 40–43.
14. Tolkunova V. N. Konstitutsionnye printsipy pravovogo regulirovaniya truda v razvitom sotsialisticheskom obshchestve // Sovetskoe gosudarstvo i pravo. — 1980. — № 1. — С. 3–9.
15. Trudovoe pravo Rossii: uchebnik dlya vuzov / А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А.В. Кузьменко [и др.]; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М.: Юрайт-Издат, 2008. — 672 с.
16. Fedin V. V. Sootnoshenie printsipa svobody truda i prava na trud // Lex russica. — 2004. — Т. 63. — № 2. — С. 411–435.
17. Chikanova L. A. Pravo na trud: konstitutsionnyy i mezhdunarodnyy aspekty // Zhurnal rossiyskogo prava. — 2018. — № 5. — С. 5–15.