



**Центральный комитет Профессионального союза работников  
автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения  
Российской Федерации**

**ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ПРАВА  
В ОБЛАСТИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**



**Информационный бюллетень № 1**

**Москва, 2023 г.**

Информационный бюллетень «Практика применения норм права в области труда и социального обеспечения» подготовлен отделом правовой и социальной защиты в сфере труда Профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации в целях обмена опытом и использования в защите социально-трудовых прав и интересов работников отрасли и членов Профсоюза.

Материалом для бюллетеня служат некоторые решения судов по наиболее интересным на наш взгляд вопросам, а также разъяснения и рекомендации по правоприменительной практике.

В текстах решений могут быть сокращения наименований органов, фамилий и учреждений (заменены на многоточия), а также документов:

РФ – Российская Федерация

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

КоАП – Кодекс об административных нарушениях Российской Федерации

ФКЗ – Федеральный конституционный закон

ФЗ – Федеральный закон

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

КС РФ – Конституционный Суд Российской Федерации.

---

Информационный бюллетень подготовил:  
руководитель отдела правовой и социальной защиты в сфере труда - главный правовой инспектор труда Профсоюза АСМ РФ Андрющенко О.А.

### **СОДЕРЖАНИЕ:**

- Обязанность работодателя оплатить дополнительную работу не зависит от того, оформлена такая работа надлежащим образом или нет стр. 4
- Расторжение трудового договора с совместителем является незаконным, если основной сотрудник уволился в день приема на работу стр. 9
- Конституционный Суд Российской Федерации указал, что работник имеет право на получение процентов за задержку выплат при незаконном увольнении стр. 13
- Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 февраля 2023 г. N 14-6/В-173 О расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия с работником, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ стр. 24
- Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 марта 2023 г. N 14-6/ООГ-1863 О применении факсимильной подписи в кадровых документах, если такой порядок подписания закреплен в приказе стр. 26
- Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 9 февраля 2023 г. N ПГ/00763-6-1 Об учете рабочего времени, времени отдыха и дополнительно оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами работников, работающих вахтовым методом стр. 27
- Роструд разъяснил, можно ли совмещать работу и отпуск по уходу за ребенком стр. 29

[Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16 января 2023 г. по делу N 8Г-30989/2022\[88-288/2023-\(88-31488/2022\)\]](#)

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего судьи ....., судей ....., .....

рассмотрела в открытом судебном заседании поступившее 18 октября 2022 года гражданское дело по исковому заявлению ..... к федеральному бюджетному учреждению здравоохранения "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области", филиалу федерального бюджетного учреждения здравоохранения "Центр гигиены и эпидемиологии Тульской области" в городе Алексин о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда, по кассационной жалобе ..... на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 22 июля 2022 года.

Заслушав доклад судьи ..... изучив материалы дела, обсудив доводы жалобы, судебная коллегия

установила:

..... обратился в суд с иском к федеральному бюджетному учреждению здравоохранения (далее по тексту - ФБУЗ) "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области", филиалу федерального бюджетного учреждения здравоохранения "Центр гигиены и эпидемиологии Тульской области" в городе Алексин о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда.

Решением Алексинского межрайонного суда Тульской области от 11 августа 2021 года с филиала ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области" в городе Алексин в пользу ..... взысканы денежные средства за выполнение дополнительных работ за период с апреля 2020 года по сентябрь 2020 года включительно в размере 69141 руб. 77 коп, компенсация морального вреда в сумме 2000 руб. В удовлетворении остальных требований ..... отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 22 июля 2022 года решение Алексинского межрайонного суда Тульской области от 11 августа 2021 года отменено, по делу принято новое решение, которым с ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области" в пользу ..... взысканы денежные средства за выполнение дополнительных работ за период с апреля 2020 года по сентябрь 2020 года включительно в размере 6291 руб. 56 коп, компенсация морального вреда в сумме 30000 руб. В удовлетворении остальной части требований отказано.

В кассационной жалобе ..... просит решение Алексинского межрайонного суда Тульской области от 11 августа 2021 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 22 июля 2022 года отменить, в связи с неправильным применением судом норм материального права, ненадлежащей оценкой, данной судом представленным доказательствам.

В связи с тем, что апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 22 июля 2022 года решение Алексинского межрайонного суда Тульской области от 11 августа 2021 года отменено, кассационная жалоба в части оспаривания решения суда первой инстанции подлежит оставлению без рассмотрения по существу ([пункт 3 части 1 статьи 379.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Проверив законность и обоснованность апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам по доводам, изложенным в кассационной жалобе ([часть 1 статьи 379.6](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), судебная коллегия приходит к следующему.

Как установлено судом и следует из материалов дела, на основании трудового договора от 3 февраля 2020 года ..... принят на работу в филиал ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области" в городе Алексине на должность водителя автомобиля, с

окладом 6057 руб.

27 января 2020 года истец ознакомлен с содержанием коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о системе оплаты труда работников ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области" и его филиалов, Положением об обработке и защите персональных данных в Роспотребнадзоре, Положением о защите персональных данных ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области".

В соответствии с приказом N 205/л от 22 сентября 2020 года ..... уволен с 25 сентября 2020 года на основании [пункта 1 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон.

Принимая решение об отказе в удовлетворении требований в части взыскания стимулирующих выплат, установленных [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 29 августа 2020 года N 1312, суд апелляционной инстанции, учитывая, что должность ..... не включена в список лиц, обладающих правом на ее получение, истец не был включен в список работников учреждения, работающих в усиленном режиме и в связи с принимаемыми мерами по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции в Российской Федерации для назначения выплат стимулирующего характера, учитывая отсутствие доказательств, подтверждающих контакт истца при выполнении своих должностных обязанностей с пациентами с установленным диагнозом новой коронавирусной инфекции (COVID-19), пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения иска.

Отказывая в удовлетворении требований в части взыскания выплат за сверхурочную работу, суд, руководствуясь [статьями 97, 99, 101, 119](#) Трудового кодекса Российской Федерации, проанализировав график работы истца, путевые листы, таблицы учета рабочего времени, условия трудового договора, принимая во внимание, что истцу был установлен, ненормированный рабочий день, в период с 2 марта 2020 года по 6 октября 2020 года ..... осуществлял трудовую деятельность в МБОУ "Буныревская СОШ N 14" по внешнему совместительству на 0,5 ставки, истцу за работу в условиях ненормированного рабочего дня был установлен дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня, который компенсирован при увольнении, пришел к выводу о том, что время, отработанное за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, не считается сверхурочной работой, в связи с чем гарантии, предусмотренные законом для работников, работающих сверхурочно, на истца при данных условиях не распространяются.

Разрешая требования истца в части взыскания денежных средств за выполнение дополнительных работ за период с апреля 2020 года по сентябрь 2020 года, суд, проанализировав представленные доказательства, пояснения истца, позицию ответчика, не оспаривавшего выполнение ..... дополнительных работ, показания свидетелей, установив факт выполнения истцом помимо основной работы водителя дополнительных работ, в том числе, в виде акарицидной обработки территорий и помещений различных учреждений и организаций, покоса травы и опилки деревьев, пришел к выводу об удовлетворении данных требований.

Установив факт нарушения трудовых прав истца, суд апелляционной инстанции, руководствуясь [статьей 237](#) Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями, содержащимися в [пункте 63](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации [Трудового кодекса Российской Федерации](#)", исходя из характера нарушений, свидетельствующих о ненадлежащем ведении ответчиком деятельности связанной с учетом рабочего времени работника и выполнении им дополнительных работ, что послужило основанием для многочисленных обращений истца в правоохранительные органы, а впоследствии в суд, предоставление ответчиком необходимой документации в суд апелляционной инстанции, учитывая, что ответчик в трудовых отношениях является экономически наиболее сильной стороной, в связи с чем от указанных действий (бездействий) ответчика истец, испытывал нравственные переживания, взыскал с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 30000 руб, что соответствует требованиям разумности и справедливости, является соразмерной

последствиям допущенных ответчиком нарушений.

Доводы жалобы о том, что взысканная с ответчика сумма компенсации морального вреда является заниженной и решение принято без учета всех фактических обстоятельств дела, требований разумности и справедливости не могут повлечь отмену или изменение в кассационном порядке оспариваемого судебного акта, поскольку при определении размера компенсации морального вреда судом апелляционной инстанции учтены все заслуживающие внимания обстоятельства, в том числе, взыскание компенсации с требованиями не связанными с лишением истца возможности трудиться, не получением заработной платы.

Учитывая, что моральный вред по своему характеру не предполагает возможности его точного выражения в деньгах и не поддается точному денежному подсчету, а соответственно является оценочной категорией, включающей в себя оценку совокупности всех обстоятельств, такая компенсация производится с целью смягчения эмоционально-психологического состояния потерпевшего, в связи с чем должна отвечать признакам справедливости и разумности.

В кассационной жалобе ..... не учтено, что размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из указанных в законе требований, и не приведены какие-либо обстоятельства, которые не были учтены судом при решении вопроса о взыскании компенсации морального вреда, которые могли повлиять на увеличение размера компенсации морального вреда. Оснований полагать, что суд не учел требований закона и неверно определил размер компенсации морального вреда с учетом фактических обстоятельств, не имеется, поскольку судом могут быть приняты во внимание при определении размера компенсации морального вреда любые заслуживающие внимания обстоятельства.

Судебная коллегия соглашается с размером компенсации морального вреда определенным судом апелляционной инстанции, поскольку суд правомерно исходил из наступивших для истца последствий, связанных с не оформлением работодателем выполнения истцом дополнительных работ и неправомерной не выплатой денежных средств за выполнение дополнительных работ, характера и степени причиненных истцу нравственных страданий, степени разумности и справедливости.

Судебная коллегия считает правильными приведенные выше выводы, изложенные в оспариваемом судебном постановлении, поскольку указанные выводы основаны на законе, соответствуют обстоятельствам дела, установленным судебной инстанцией и представленным доказательствам.

Доводы кассационной жалобы о наличии оснований для взыскания стимулирующей выплаты и доплаты за сверхурочную работу являлись предметом проверки судебной инстанции, направлены на переоценку установленных обстоятельств и представленных доказательств, что в силу [части 3 статьи 390](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации не относится к полномочиям суда кассационной инстанции.

Между тем, при разрешении требований об определении размера подлежащих взысканию денежных средств за выполнение дополнительных работ судом нарушены нормы материального права.

Как следует из материалов дела, за выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, ..... установлена заработная плата в размере должностного оклада в размере 6057 руб, а также выплаты стимулирующего характера в виде повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет. Другие стимулирующие выплаты выплачиваются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ФГБУХ "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области", утвержденным приказом главного врача от 4 сентября 2012 года N 110 и другими локальными актами при наличии денежных средств и достижений индикативных показателей (пункт 13 трудового договора).

На основании приказа от 3 февраля 2020 года ..... на период с 3 февраля 2020 года был установлен персональный повышающий коэффициент к окладу в размере 1, 0.

Судебная коллегия исходила из того, что работникам ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области" производятся и иные выплаты, включая выплату премий, в

соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области", Положением о стимулировании, в том числе премировании основного персонала ФБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области" и его филиалов и другими локальными актами при наличии денежных средств и достижении соответствующих показателей работы, между истцом и ответчиком соглашение о размере оплаты дополнительных работ не заключалось, в связи с чем пришла к выводу о том, что локальные акты работодателя не исключают возможности определения размера премий работникам руководителем структурного подразделения учреждения, как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу работника, в том числе, с учетом выполненных им дополнительных работ.

В связи с тем, что истцу выплачивались различные виды премий одновременно, в том числе за выполнение особ важных и срочных работ, за образцовое качество выполнения работы, а также за интенсивность и высокие результаты работы, суд указал на то, что данные обстоятельства позволяли учесть показатели работы истца с учетом ее сложности и напряженности в спорный период.

Таким образом, определяя размер денежных средств, подлежащих взысканию за выполнение дополнительных работ за указанный период, суд, установив, что заработная плата за выполнение дополнительных работ истцу включена в размер выплачиваемой премии, при осуществлении расчетов по оплате выполненных работ ответчиком принимался учет истца, учитывая установленные расценки за выполнение каждого вида дополнительных работ, принял за основу произведенной ответчиком расчет, пришел к выводу о взыскании в пользу истца денежной суммы в размере 6291 руб. 56 коп, являющейся разницей между общим размером, подлежащим выплате (83706 руб. 56 коп.) и произведенной работодателем истцу выплата за данный период (77415 руб.).

Согласно [статье 60](#) Трудового кодекса Российской Федерации запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) РФ и иными федеральными законами.

В соответствии с [частью 1 статьи 60.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату ([статья 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ ([часть 2 статьи 60.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ([статья 60.2](#) Трудового кодекса РФ).

Из приведенных норм следует, что дополнительная работа по другой профессии (должности), выполняемая работником по согласованию сторон трудового договора, должна быть оплачена, исключений относительно оплаты в таком случае действующее трудовое законодательство не предусматривает. Несоблюдение порядка заключения соглашения между сторонами трудового договора не влияет на право работника на оплату такой работы.

Судом при разрешении требований о взыскании денежных средств за выполнение дополнительных работ не дана оценка условиям трудового договора, заключенного с ....., в должностные обязанности которого не входит проведение дополнительных работ, связанных с акарицидной обработкой и иными работами, выполнение которых возможно с учетом требований [статей 60.2, 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

В данном случае не имеет значения факт выплаты премий, в том числе стимулирующего характера, поскольку приведенными выше нормами материального права оплата порученной работодателем работнику дополнительной работы не поставлена в зависимость от предусмотренных трудовым договором выплат.

Судом не учтены нормы права, регулирующие оплату выполненных дополнительных работ и не принято во внимание то, что отсутствие письменного согласования сторонами трудового договора условий выполнения дополнительной работы и ее оплаты свидетельствует о несоблюдении работодателем порядка привлечения работника к такой работе и также не может влиять на соблюдение положений [статей 60.2](#) и [151](#) Трудового кодекса Российской Федерации в части оплаты такой работы. В данном случае суд установил, что между сторонами имело место заключение соглашения о выполнении ..... дополнительной работы в устной форме.

Выводы суда о том, что оплата выполненной истцом дополнительной работы фактически возмещена за счет премий, не соответствуют приведенным нормам материального права и правовой природе предусмотренных работодателем премиальных выплат, свидетельствует о том, что фактически истцу премии за выполнение трудовых функций по занимаемой должности водителя не начислялись, а оплачивалась дополнительно выполненная работа.

С учетом изложенного апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 22 июля 2022 года в части разрешения заявленных требований ..... к федеральному бюджетному учреждению здравоохранения "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области" о взыскании денежных средств за выполнение дополнительных работ не может быть признано законным и обоснованным, в связи с чем в указанной части судебное постановление подлежит отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть вышеприведенное, установить все имеющие значение для разрешения дела обстоятельства, дать оценку всем доводам и доказательствам сторон, и разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами материального права с соблюдением требований процессуального закона.

В остальной части оснований для отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 22 июля 2022 года не имеется.

Руководствуясь [статьями 379.5-379.7](#), [390](#), [390.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 22 июля 2022 года в части разрешения заявленных требований ..... к федеральному бюджетному учреждению здравоохранения "Центр гигиены и эпидемиологии в Тульской области" о взыскании денежных средств за выполнение дополнительных работ отменить.

В отмененной части направить гражданское дело на новое рассмотрение в судебную коллегия по гражданским делам Тульского областного суда.

В остальной части апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 22 июля 2022 года оставить без изменения.

Кассационную жалобу ..... на решение Алексинского межрайонного суда Тульской области от 11 августа 2021 года оставить без рассмотрения по существу.

Председательствующий:

Судьи:

[Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16 февраля 2023 г. по делу N 8Г-533/2023\[88-3616/2023\]](#)

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего ....., судей ..... и ....., с участием прокурора .....

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело N 2-225/2022 по иску ..... к акционерному обществу "Регистрационный Депозитарный Центр" о восстановлении на работе, взыскании денежных средств

по кассационной жалобе акционерного общества "Регистрационный Депозитарный Центр" на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 13 октября 2022 г.

Заслушав доклад судьи ....., выслушав объяснения представителя ответчика АО "РДЦ" - ....., поддержавшей доводы кассационной жалобы, возражения по жалобе представителя истца ..... - ....., заслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации ....., полагавшего обжалуемое судебное постановление подлежащим оставлению без изменения, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

установила:

..... обратился в суд с иском к акционерному обществу "Регистрационный Депозитарный Центр" (далее также - АО "РДЦ") о признании незаконным приказа N 08 л/с от 25.01.2021, восстановлении его на работе в АО "РДЦ" в должности заместителя директора Регистратора "Столичный" филиала АО "РДЦ", взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере 50 000 руб.

Исковые требования мотивированы тем, что в период с 31.03.2003 по 25.01.2021 истец работал АО "РДЦ" в должности заместителя директора Регистратора "Столичный" филиала АО "РДЦ" по совместительству на основании трудового договора от 31.03.2003. Приказом N 08 л/с от 25.01.2021 уволен в соответствии со [ст. 288](#) Трудового кодекса РФ (в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной). Указал, что его увольнение является незаконным, поскольку с момента увольнения и до настоящего времени на его место новый работник принят не был.

Решением Хамовнического районного суда г. Москвы от 21 января 2022 г. в удовлетворении исковых требований ..... отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 13 октября 2014 г. решение Хамовнического районного суда г. Москвы от 21 января 2022 г. отменено, по делу принято новое решение, которым признан незаконным приказ о расторжении трудового договора с ..... N 08 л/с от 25 января 2021 г. .... восстановлен на работе в должности заместителя директора Регистратора "Столичный" филиала АО "РДЦ". С АО "РДЦ" в пользу ..... взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере 324 753 руб. 56 коп, компенсация морального вреда в размере 30 000 руб. В удовлетворении требований в большем размере отказано. С АО "РДЦ" взыскана государственная пошлина в доход бюджета города Москвы в размере 10 095 руб.

В кассационной жалобе представитель ответчика АО "РДЦ" - ..... просит принятое по делу апелляционное определение отменить, как незаконное. В обоснование несогласия с апелляционным определением указывает на нарушения судом норм материального права. Полагает, что выводы суда апелляционной инстанции не соответствуют установленным по делу фактическим обстоятельствам; судом неправильно применены нормы материального права.

Согласно [ст. 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее также - ГПК РФ) основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное

применение норм материального права или норм процессуального права (часть 1).

Изучив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, проверив по правилам [ст. 379.6](#) ГПК РФ в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, законность судебного постановления, принятого судом апелляционной инстанции, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции не находит оснований для удовлетворения кассационной жалобы и отмены судебного акта.

В соответствии со [ст. 288](#) Трудового кодекса РФ помимо оснований, предусмотренных настоящим [Кодексом](#) и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что в период с 31.03.2003 по 25.01.2021 ..... осуществлял трудовую деятельность в АО "РДЦ", занимая на момент увольнения должность заместителя директора Регистратора "Столичный" филиала АО "РДЦ" по совместительству на основании трудового договора от 31.03.2003.

Приказом № 08 л/с от 25.01.2021 истец уволен в соответствии со [ст. 288](#) Трудового кодекса РФ (в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной), о чем был уведомлен заранее.

Разрешая настоящий спор и отказывая в удовлетворении исковых требований ..... о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, суд первой инстанции исходил из того, что данное увольнение было произведено ответчиком в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной при соблюдении положений [ст. 288](#) Трудового кодекса РФ. Согласно представленным ответчиком документам, а именно: заявлению ..... о приеме с 27.01.2021 на работу от 02.12.2020 и копии трудового договора, подписанного со стороны работодателя генеральным директором 02.12.2020, ответчиком было принято решение о принятии с 27.01.2020 на должность истца, занимаемую по совместительству, работника ....., для которой данное место работы будет являться основным.

Проверяя законность и обоснованность решения суда в апелляционном порядке, судебная коллегия не согласилась с такими выводами суда первой инстанции, усмотрев основания для отмены с принятием нового решения о частичном удовлетворении исковых требований ....., исходив из следующего.

В соответствии со [ст. 15](#) Трудового кодекса РФ трудовыми отношениями признаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со [ст. 11](#) Трудового кодекса РФ все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

[Статьей 16](#) Трудового кодекса РФ предусмотрено, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим [Кодексом](#).

[Частью первой статьи 68](#) Трудового кодекса РФ предусмотрено, что прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать

условиям заключенного трудового договора.

В материалы дела ответчиком представлено также заявление ..... от 27.01.2021, согласно которому она просит расторгнуть 27.01.2021 трудовой договор без принятия на работу в связи с изменившимися обстоятельствами.

С целью проверки доводов истца о фиктивности приема ..... на работу, учитывая мотивировку, изложенную в заявлении ..... о прекращении трудовых отношений (отсутствие на указание об увольнении по собственному желанию), а также объяснения представителя ответчика в судебном заседании суда апелляционной инстанции о том, что иные кадровые документы не составлялись, судебная коллегия запросила у ответчика кадровые документы в отношении ....., либо сведения об аннулировании трудового договора.

В суд апелляционной инстанции представителем ответчика представлены запрошенные судом документы, из которых следует, что приказом ответчика N 10 л/с от 27.01.2021, подписанным заместителем генерального директора, ..... принята на должность заместителя директора филиала "Регистратор "Столичный" АО "РДЦ", основанием приказа указан трудовой договор от 02.12.2020 и этим же числом приказом заместителя генерального директора N 11 л/с от 27.01.2021 ..... уволена по собственному желанию.

Поскольку ранее представитель ответчика ссылаясь на отсутствие кадровых документов в отношении ....., а в последующем были представлены указанные документы, выполненные не на бланках организации, у ответчика были дополнительно запрошены заверенные надлежащим образом: журнал приказов; справки 2-НДФЛ на .....; сведения о заработной плате и расчет при увольнении (за 1 рабочий день) .....; сведения о всех произведенных выплатах .....; сведения о перечислении налогов и страховых взносов в ПФР за .....

Однако, получив 11.10.2022 данный запрос, представитель ответчика заявил 12.10.2022 ходатайство о рассмотрении дела в его отсутствие, запрошенные документы представлены не были.

При изложенных обстоятельствах судебная коллегия не согласилась с выводом суда о том, что увольнение истца произведено ответчиком законно, поскольку представленные ответчиком документы, а также тот факт, что работник, не приступив к работе, в день издания приказа о приеме на работу (который последовал спустя более чем месяц после заключения трудового договора) написал заявление о расторжении трудовых отношений, не свидетельствуют о том, что ..... была фактически принята на работу.

В силу [ст. 394](#) Трудового кодекса РФ в случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Согласно [ст. 234](#) Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Учитывая, что увольнение ..... в соответствии со [ст. 288](#) Трудового кодекса РФ признано судебной коллегией незаконным, в его пользу с АО "РДЦ" взыскан средний заработок за период вынужденного прогула с 26.01.2021 по 13.10.2022 в размере 324 753 руб. 56 коп, расчет произведен с учетом положений [ст. 139](#) Трудового кодекса РФ и среднедневного заработка истца за 12 месяцев, предшествовавших увольнению, который, согласно представленным ответчиком данным, составит 758, 77 руб. (172 242, 59 : 227), а также количества рабочих дней в периоде вынужденного прогула - 428.

Поскольку со стороны ответчика имеется нарушение трудовых прав истца, судебная

коллегия пришла к выводу о взыскании компенсации морального вреда в размере 30 000 руб, в соответствии с требованиями [ст. 237](#) Трудового кодекса РФ, учитывая конкретные обстоятельства дела, требования соразмерности, разумности и справедливости.

Исходя из положений [ст. 103](#) ГПК РФ с ответчика взыскана государственная пошлина, с учетом удовлетворенных требований, в доход бюджета г. Москвы в размере 10 095 руб.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции, проверив законность обжалуемого судебного постановления, считает, что выводы суда апелляционной инстанции основаны на правильном применении норм материального права и соответствуют установленным по делу фактическим обстоятельствам, подтвержденным исследованными в судебном заседании относимыми и допустимыми доказательствами, которым судом дана оценка по правилам [статьи 67](#) ГПК РФ.

Доводы кассационной жалобы, приведенные в обоснование несогласия с выводами суда апелляционной инстанции, повторяют позицию заявителя по делу, являлись предметом рассмотрения суда апелляционной инстанции, получили соответствующую правовую оценку, по существу направлены на иную оценку доказательств и фактических обстоятельств дела, что не может служить основанием для кассационного пересмотра судебного постановления, поскольку кассационный суд общей юрисдикции при проверке законности судебных постановлений имеет право оценивать лишь правильность применения нижестоящими судами норм материального и процессуального права и не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции, а также предрешать вопросы о достоверности или недостоверности того или иного доказательства, преимуществе одних доказательств перед другими ([статья 379.6](#), [часть 3 статьи 390](#) ГПК РФ).

Исследование и оценка доказательств, а также установление и оценка фактических обстоятельств дела относятся к компетенции судов первой и апелляционной инстанций, поэтому связанные с этим доводы заявителей не могут служить основанием для отмены обжалуемого судебного постановления в кассационном порядке. Нарушений норм процессуального законодательства при оценке судом доказательств не установлено.

Несогласие заявителей жалобы с оценкой доказательств судом апелляционной инстанции и с его выводами об установленных на основе оценки доказательств обстоятельствах дела само по себе основанием для отмены в кассационном порядке апелляционного определения, принятого по этому делу, не является.

С учетом изложенного судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции не находит предусмотренных [ст. 379.7](#) ГПК РФ оснований для удовлетворения кассационной жалобы.

Руководствуясь [ст. ст. 379.7](#), [390](#), [390.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 13 октября 2022 г. оставить без изменения, кассационную жалобу акционерного общества "Регистрационный Депозитарный Центр" - без удовлетворения.

Председательствующий

Судьи

[конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго части первой статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.Б. Сергеева"](#)

### **Именем Российской Федерации**

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей А.Ю. Бушева, Г.А. Гаджиева, Л.М. Жарковой, С.М. Казанцева, С.Д. Князева, А.Н. Кокотова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова, руководствуясь статьей 125 ([пункт "а" части 4](#)) Конституции Российской Федерации, [пунктом 3 части первой](#), [частями третьей](#) и [четвертой статьи 3](#), [частью первой статьи 21](#), [статьями 36, 47.1, 74, 86, 96, 97](#) и [99](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности [статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [абзаца второго части первой статьи 327.1](#) ГПК Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина И.Б. Сергеева. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли [Конституции](#) Российской Федерации оспариваемые заявителем законоположения.

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

установил:

1. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](#) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм ([часть первая](#)); размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором; обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя ([часть вторая](#)).

Согласно [абзацу второму части первой статьи 327.1](#) ГПК Российской Федерации суд апелляционной инстанции оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства; дополнительные доказательства принимаются судом апелляционной инстанции, если лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными; о принятии новых доказательств суд апелляционной инстанции выносит определение.

1.1. Конституционность приведенных законоположений оспаривает гражданин И.Б. Сергеев, который работал в ПАО "Иркутскэнерго" (последняя замещаемая должность - менеджер контрольно-ревизионного отдела исполнительной дирекции) и 31 августа 2020 года был уволен по основанию, предусмотренному [пунктом 2 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации). Полагая увольнение незаконным, заявитель обратился в суд с иском о восстановлении на работе, компенсации морального вреда, отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора и начислении премии, а также о взыскании с работодателя среднего заработка за время вынужденного прогула, оплаты работы в выходные

дни, оплаты отпуска, суммы индексации заработной платы, вознаграждения за выслугу лет, денежных средств за время нахождения в командировках, премии, компенсации за использование личного имущества и процентов (денежной компенсации) за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы и иных выплат.

[Решением](#) Иркутского районного суда Иркутской области от 11 декабря 2020 года, оставленным без изменения [апелляционным определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 15 февраля 2021 года, исковые требования И.Б. Сергеева удовлетворены частично: с ПАО "Иркутскэнерго" в пользу заявителя взысканы сумма индексации заработной платы, вознаграждение за выслугу лет, денежные средства за время нахождения в командировках, недоначисленная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация морального вреда и проценты (денежная компенсация) за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы и иных выплат, предусмотренные [статьей 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Однако [определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 6 июля 2021 года указанные судебные акты отменены, а дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела Иркутский районный суд Иркутской области [решением](#) от 29 октября 2021 года удовлетворил требования И.Б. Сергеева также частично и, восстановив его на работе, взыскал с ПАО "Иркутскэнерго" причитающиеся заявителю выплаты согласно представленному им расчету (за исключением оплаты работы в выходные дни), в том числе проценты (денежную компенсацию), предусмотренные [статьей 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 14 марта 2022 года названное [решение](#) в части восстановления И.Б. Сергеева на работе, признания незаконным приказа о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора, компенсации морального вреда и отказа в удовлетворении требований о взыскании оплаты работы в выходные дни оставлено без изменения, а в остальной части суд уменьшил размер взыскиваемых с ПАО "Иркутскэнерго" в пользу заявителя денежных сумм и отменил решение суда первой инстанции в части взыскания компенсации за использование личного имущества и предусмотренных [статьей 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации процентов (денежной компенсации), отказав в удовлетворении данных требований. По мнению суда, материальная ответственность работодателя за задержку причитающихся работнику выплат наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленных работнику денежных средств (заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат). Исходя из этого суд пришел к выводу о том, что проценты (денежная компенсация), предусмотренные указанной статьей, не могут быть начислены на те денежные суммы, которые были присуждены работнику в рамках судебного спора.

[Определением](#) судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28 июня 2022 года названные судебные постановления оставлены без изменения, а кассационные жалобы заявителя и ПАО "Иркутскэнерго" - без удовлетворения. При этом суд кассационной инстанции подтвердил правильность вывода суда апелляционной инстанции о невозможности удовлетворения требования И.Б. Сергеева о взыскании процентов (денежной компенсации), предусмотренных [статьей 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку спорные выплаты до принятия [решения](#) судом первой инстанции заявителю не начислялись, а начисленная заработная плата выплачивалась ему своевременно.

В передаче кассационной жалобы И.Б. Сергеева для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи этого суда от 16 сентября 2022 года, оснований для несогласия с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации, о чем заявитель был уведомлен письмом от 10 ноября 2022 года.

По мнению И.Б. Сергеева, [статья 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует [статьям 2, 18, 19, 37 \(часть 3\), 45, 46 \(часть 1\), 55](#) и 123 ([часть 3](#)) Конституции

Российской Федерации в той мере, в какой данное законоположение - по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, - позволяет судам отказывать в удовлетворении требования работника о взыскании процентов (денежной компенсации) за задержку причитающихся ему выплат лишь на том основании, что соответствующие выплаты изначально не были начислены работодателем и являлись предметом спора, и тем самым влечет за собой поощрение незаконных действий (бездействия) работодателя, нарушающих права работника. Несоответствие Конституции Российской Федерации, ее [статьям 2, 6 \(часть 2\), 18, 19 \(часть 1\), 45, 46, 120](#) и [123 \(часть 3\)](#), [абзаца второго части первой статьи 327.1](#) ГПК Российской Федерации И.Б. Сергеев усматривает в том, что данная норма, допуская возможность злоупотребления одной из сторон спора (работодателем) своими процессуальными правами путем намеренного непредставления суду первой инстанции имеющихся в ее распоряжении доказательств и предоставляя работодателю тем самым преимущества в судебном споре с работником, ущемляет права последнего.

1.2. Хотя статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации и оспаривается И.Б. Сергеевым в полном объеме, доводы заявителя свидетельствуют о том, что фактически он связывает нарушение своих прав лишь с ее [частью первой](#), которая возлагает на работодателя материальную ответственность за задержку заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в виде уплаты процентов (денежной компенсации) от невыплаченных в срок денежных сумм, а также устанавливает минимальный размер соответствующих процентов (денежной компенсации). При этом, несмотря на упоминание в вынесенных по делу И.Б. Сергеева судебных постановлениях [части второй](#) названной статьи, доказательств ее фактического применения судом в качестве основания для отказа в удовлетворении требований заявителя о взыскании процентов (денежной компенсации) за задержку причитающихся ему выплат не усматривается.

С учетом этого в рамках настоящего дела [часть вторая статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации, как фактически не применявшаяся в деле заявителя, не может быть отнесена к предмету рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации, а потому в силу [части первой статьи 68](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" производство по делу в части проверки конституционности данного законоположения подлежит прекращению.

1.3. Оспариваемый заявителем [абзац второй части первой статьи 327.1](#) ГПК Российской Федерации обязывает суд апелляционной инстанции оценивать имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства, которые подлежат принятию этим судом лишь при условии, что лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными, и тем самым закрепляет одну из процессуальных гарантий правильного рассмотрения и разрешения судами гражданских дел в суде апелляционной инстанции.

Данное законоположение - как разъяснил Пленум Верховного Суда Российской Федерации - предполагает, что суд апелляционной инстанции разрешает вопрос о возможности принятия дополнительных (новых) доказательств с учетом мнения лиц, участвующих в деле, а также дает оценку уважительности причин, по которым эти доказательства не были представлены в суд первой инстанции. К уважительным причинам относятся, в частности, необоснованное отклонение судом первой инстанции ходатайств лиц, участвующих в деле, об истребовании, о приобщении к делу, об исследовании дополнительных (новых) письменных доказательств либо ходатайств о вызове свидетелей, о назначении экспертизы, о направлении поручения; принятие судом решения об отказе в удовлетворении иска (заявления) по причине пропуска срока исковой давности или пропуска установленного федеральным законом срока обращения в суд без исследования иных фактических обстоятельств дела. Обязанность доказать наличие обстоятельств, препятствовавших лицу, ссылающемуся на дополнительные (новые) доказательства, представить их в суд первой инстанции, возлагается на это лицо ([статья 12, часть первая статьи 56](#) ГПК Российской Федерации). При этом дополнительные (новые) доказательства не могут быть приняты судом апелляционной инстанции, если будет

установлено, что лицо, ссылающееся на них, не представило эти доказательства в суд первой инстанции, поскольку вело себя недобросовестно или злоупотребляло своими процессуальными правами. Если судом первой инстанции неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела ([пункт 1 части первой статьи 330](#) ГПК Российской Федерации), то суду апелляционной инстанции следует поставить на обсуждение вопрос о представлении лицами, участвующими в деле, дополнительных (новых) доказательств и при необходимости по их ходатайству оказать им содействие в собирании и истребовании таких доказательств. Суду апелляционной инстанции также следует предложить лицам, участвующим в деле, представить дополнительные (новые) доказательства, если в суде первой инстанции не установлены обстоятельства, имеющие значение для дела ([пункт 2 части первой статьи 330](#) ГПК Российской Федерации), в том числе по причине неправильного распределения обязанности доказывания ([часть вторая статьи 56](#) ГПК Российской Федерации). Принятие дополнительных (новых) доказательств оформляется вынесением определения с указанием в нем мотивов, по которым суд апелляционной инстанции пришел к выводу о невозможности представления этих доказательств в суд первой инстанции по причинам, признанным уважительными, а также об относимости и о допустимости данных доказательств ([пункты 42 - 44](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 года N 16 "О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции").

Мотивы же, по которым суд отклонил те или иные доказательства, в силу [пункта 5 части второй статьи 329](#) ГПК Российской Федерации должны быть изложены в апелляционном определении, что, в свою очередь, обеспечивает его соответствие предусмотренным [частью первой статьи 195](#) данного Кодекса требованиям законности и обоснованности судебных постановлений. При этом гарантией прав лиц, участвующих в деле (в том числе обеспечивающей защиту одной из сторон от злоупотребления другой стороной своими процессуальными правами), выступает возможность включения в кассационную жалобу, направляемую в кассационный суд общей юрисдикции, доводов, свидетельствующих о допущенных нижестоящими судами нарушениях, в частности о несоблюдении судом апелляционной инстанции порядка принятия дополнительно представленных стороной доказательств ([пункт 6 части второй статьи 378](#) ГПК Российской Федерации). Такие доводы подлежат оценке кассационным судом общей юрисдикции с изложением в определении мотивов, по которым эти доводы были приняты или отклонены ([часть первая статьи 379.6](#), [пункт 8 части первой](#) и [часть вторая статьи 390.1](#) ГПК Российской Федерации). Соответствующие доводы могут быть также заявлены в кассационной жалобе в судебную коллегия Верховного Суда Российской Федерации и в жалобах Председателю Верховного Суда Российской Федерации, его заместителю ([часть первая статьи 390.2](#) и [часть третья статьи 390.7](#) ГПК Российской Федерации).

Таким образом, [абзац второй части первой статьи 327.1](#) ГПК Российской Федерации не предполагает как возможности произвольного представления новых доказательств в процессе рассмотрения дела судом апелляционной инстанции, так и отступления от установленных в [статье 67](#) того же Кодекса правил оценки доказательств, составляющих гарантию законности и мотивированности выносимых судом постановлений и надлежащей реализации права сторон на судебную защиту, и потому, находясь в системной связи с другими положениями [главы 39](#) данного Кодекса, регламентирующими производство в суде апелляционной инстанции, призван обеспечить в условиях действия принципа состязательности установление действительных обстоятельств конкретного дела, а также вынесение судом законного и обоснованного решения (определения Конституционного Суда Российской Федерации [от 29 сентября 2022 года N 2326-О](#), [от 27 октября 2022 года N 2719-О](#), [от 31 января 2023 года N 89-О](#) и др.). В силу этого данное законоположение не может расцениваться как нарушающее конституционные права заявителя. Соответственно, в силу [пункта 2 части первой статьи 43](#) и [части первой статьи 68](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" производство по настоящему делу в части проверки конституционности [абзаца второго части первой статьи](#)

[327.1](#) ГПК Российской Федерации также подлежит прекращению.

1.4. С учетом изложенного, а также требований [статей 36, 74, 96 и 97](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу является [часть первая статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой на ее основании решается вопрос о взыскании с работодателя процентов (денежной компенсации) за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в случае, когда они не были ему своевременно начислены работодателем, а само право работника на их получение впоследствии было признано решением суда.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации в России как демократическом правовом социальном государстве человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защита - обязанностью государства, которое, исходя из ответственности перед нынешним и будущими поколениями, стремления обеспечить благополучие и процветание страны, осуществляет политику, направленную на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека ([преамбула; статья 1, часть 1; статья 2; статья 7, часть 1](#)). В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда ([статья 7, часть 2; статья 75.1](#)). Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав ([статья 75, часть 5](#)).

Учитывая, что возможность собственным трудом обеспечить себе и своим близким средства к существованию представляет собой естественное благо, без которого утрачивают значение многие другие блага и ценности, Конституция Российской Федерации предусматривает в числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера](#) оплаты труда ([статья 17, часть 2; статья 37, части 1 и 3](#)), гарантируя при этом равенство прав и свобод человека и гражданина ([статья 19, части 1 и 2](#)) и их государственную, в том числе судебную, защиту ([статья 45, часть 1; статья 46, часть 1](#)) (постановления Конституционного Суда Российской Федерации [от 18 июля 2013 года N 19-П, от 6 октября 2021 года N 43-П, от 15 июля 2022 года N 32-П](#) и др.).

2.1. Основываясь на приведенных конституционных положениях, Трудовой кодекс Российской Федерации относит к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений - наряду со свободой труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, - обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера](#) оплаты труда ([абзац седьмой статьи 2](#)). Сообразно этому в качестве одного из основных прав работника данный Кодекс предусматривает право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы ([абзац пятый части первой статьи 21](#)), которому корреспондирует обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату труда равной ценности и выплачивать в полном размере причитающуюся им заработную плату в сроки, установленные в соответствии с названным Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами ([абзацы шестой и седьмой части второй статьи 22](#)).

Поскольку заработная плата (оплата труда работника) является для большинства работников основным (а зачастую и единственным) источником дохода, постольку задержка ее выплаты, а равно и ее невыплата либо выплата не в полном размере, как правило, приводят к снижению уровня материального обеспечения работника и членов его семьи, тем самым ограничивая право указанных лиц на достойное существование и в определенной мере посягая на само их

достоинство. Вместе с тем достоинство личности, равно как и уважение человека труда, составляет основу прав и свобод человека, гражданина и работника и одновременно выступает в качестве необходимого условия существования и соблюдения этих прав и свобод, охраняется и защищается государством, и ничто не может быть основанием для его умаления ([статья 21, часть 1](#); [статья 75.1](#) Конституции Российской Федерации).

Сказанное предполагает установление в законодательстве в соответствии с провозглашенными в Конституции Российской Федерации целями политики Российской Федерации как социального государства ([статья 7, часть 1](#)) особых правовых мер, направленных не только на обеспечение неукоснительного соблюдения работодателем возложенной на него обязанности по оплате труда работников, но и - в случае нарушения права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы - на предоставление ему как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении гарантий восстановления нарушенного права в полном объеме, что гарантирует тем самым эффективную защиту достоинства личности как конституционно значимой ценности. Такой подход согласуется с предписаниями о свободе труда и уважении человека труда и самого труда ([статья 37, часть 1](#); [статья 75, часть 5](#); [статья 75.1](#) Конституции Российской Федерации), а также с принципами верховенства права, справедливости и добросовестного исполнения сторонами договора своих обязательств (*pacta sunt servanda*).

Исходя из этого Трудовой кодекс Российской Федерации, относя к целям трудового законодательства в первую очередь защиту прав и интересов работников ([часть первая статьи 1](#)), предусматривает систему основных государственных гарантий по оплате труда работников, которая включает как сроки и очередность выплаты заработной платы, так и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями ([абзацы девятый и десятый статьи 130](#)). При этом виды и конкретные меры ответственности работодателя и (или) уполномоченных им в установленном порядке представителей за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения в сфере оплаты труда устанавливаются названным Кодексом и иными федеральными законами ([часть первая статьи 142](#)).

2.2. Одним из видов такой ответственности является материальная ответственность работодателя, предусмотренная [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации. В свете конституционных предписаний об обязанности государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина, гарантировать защиту достоинства граждан и уважение человека труда ([статьи 2 и 75.1](#) Конституции Российской Федерации) правовые нормы, устанавливающие условия и порядок применения материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, а равно их истолкование в правоприменительной (в том числе судебной) практике, должны учитывать предназначение данного вида ответственности как элемента механизма защиты права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, беспрепятственная реализация которого является необходимым условием достойного человека существования для самого работника и его семьи. Это, в свою очередь, обязывает суд, рассматривающий спор о защите указанного права, следовать такому варианту истолкования соответствующих законоположений, при котором его решением обеспечивается соблюдение конституционных принципов справедливости и равенства ([преамбула](#); [статья 19, части 1 и 2](#), Конституции Российской Федерации), а нарушенное право работника восстанавливается в полном объеме.

Сказанное - в контексте вытекающего из конституционных предписаний принципа неотвратимости юридической ответственности - означает, что защита нарушенного права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не должна исключать применение к работодателю, допустившему нарушение сроков выплаты заработной платы, предусмотренной законом материальной ответственности, имеющей целью компенсацию негативных последствий такого нарушения в виде лишения работника и членов

его семьи необходимых денежных средств (возможности своевременно воспользоваться этими денежными средствами). Иначе судебная защита не может считаться эффективной, поскольку не приводит к восстановлению в полном объеме нарушенного права работника.

3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, а при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника ([части шестая](#) и [девятая статьи 136](#) и [часть первая статьи 140](#)).

В силу статьи 236 данного Кодекса при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](#) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм ([часть первая](#)).

Данное законодательное регулирование, как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, направлено на обеспечение защиты трудовых прав работников, нарушенных задержкой выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, а равно выплатой их не в полном размере (определения [от 21 февраля 2008 года N 74-О-О](#), [от 27 января 2011 года N 15-О-О](#), [от 25 мая 2017 года N 1098-О](#), [от 27 февраля 2018 года N 352-О](#), [от 25 июня 2019 года N 1735-О](#), [от 24 декабря 2020 года N 3013-О](#), [от 24 февраля 2022 года N 287-О](#) и др.).

Таким образом, предусмотренные [статьей 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации проценты (денежная компенсация), подлежащие уплате работодателем в случае несоблюдения им установленного срока выплаты причитающихся работнику денежных средств или выплаты их в установленный срок не в полном размере, являются мерой материальной ответственности работодателя, призванной компенсировать работнику негативные последствия нарушения работодателем его права на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы и тем самым отвечающей предназначению данного вида ответственности как элемента механизма защиты указанного права работника. В случае же длительной задержки выплаты заработной платы, даже при условии ее взыскания в судебном порядке с учетом проведенной работодателем на основании [статьи 134](#) данного Кодекса индексации, покупательная способность заработной платы снижается, а уплата данных процентов (денежной компенсации) способствует в том числе антиинфляционной защите соответствующих денежных средств. Кроме того, возложение на работодателя обязанности по уплате таких процентов (денежной компенсации) имеет и превентивное значение.

4. В отечественном трудовом законодательстве материальная ответственность работодателя перед работником за задержку выплаты заработной платы впервые предусмотрена лишь во вступившем в силу с 1 февраля 2002 года [Трудовом кодексе](#) Российской Федерации. Введение соответствующих законоположений было обусловлено получившей широкое распространение в период перехода к рыночной экономике практикой задержки выплаты работникам заработной платы. При этом, как правило, речь шла о задержке именно начисленных выплат, которые работодатель в силу тех или иных причин не выплачивал работникам своевременно.

В силу этого [статья 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации в первоначальной редакции предусматривала обязанность работодателя при нарушении им установленного срока выплаты причитающихся работнику сумм заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже

одной трехсотой действующей в это время [ставки рефинансирования](#) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, а конкретный размер материальной ответственности работодателя в виде определенной денежной суммы, подлежащей выплате работнику, определялся на основе коллективного договора или трудового договора. Тем самым в качестве основания материальной ответственности работодателя выступало исключительно нарушение работодателем срока выплаты причитающихся работнику денежных сумм.

Впоследствии в данную статью неоднократно вносились изменения. В частности, Федеральным законом от 30 июня 2006 года N 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" было введено правило о выплате денежной компенсации независимо от наличия вины работодателя ([пункт 207 статьи 1](#)). Федеральным законом от 3 июля 2016 года N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда" был повышен минимальный размер процентов (денежной компенсации), подлежащих уплате в пользу работника, который составил одну стопятидесятую действующей в это время [ключевой ставки](#) Центрального банка Российской Федерации, а в качестве основания материальной ответственности работодателя стала рассматриваться не только задержка причитающихся работнику выплат (т.е. нарушение работодателем установленного срока их перечисления), но и неполная выплата соответствующих денежных средств в установленный срок ([пункт 2 статьи 2](#)).

Как следует из [части первой статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации в действующей редакции, обязанность работодателя уплатить предусмотренные данным законоположением проценты (денежную компенсацию) возникает в силу нарушения им установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, либо выплаты их в установленный срок не в полном размере. Возложение на работодателя данной обязанности - притом что для уплаты процентов (денежной компенсации) не требуется обращение работника к работодателю - дает основания предполагать, что работодатель должен быть осведомлен о наличии у него задолженности перед работником (т.е. задолженность не является спорной) и что, погашая ее, он должен одновременно уплатить и соответствующие проценты (денежную компенсацию). Если же работодатель, выплатив работнику все причитающиеся ему выплаты в полном объеме, но с нарушением установленного срока либо в установленный срок, но не в полном размере, отказывается уплатить проценты (денежную компенсацию), то работник не лишен возможности воспользоваться правом на судебную защиту ([статья 46, часть 1](#), Конституции Российской Федерации), поскольку факт нарушения его права на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, а значит, и основание для привлечения работодателя к материальной ответственности имеют место.

5. В то же время право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы может быть нарушено не только вследствие просрочки выплаты работодателем причитающихся работнику сумм заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат и (или) выплаты их не в полном размере, но и посредством того, что работодатель - в нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и трудового договора - вовсе не начисляет и, соответственно, не выплачивает те или иные полагающиеся работнику выплаты. Совершенно очевидно, что в подобной ситуации работник претерпевает такие же негативные последствия, как и в случае задержки начисленной, но фактически не выплаченной заработной платы и (или) иных выплат, поскольку незаконно лишается причитающихся ему денежных средств, необходимых для

поддержания достойного уровня жизни как его самого, так и членов его семьи, а потому в равной степени нуждается в применении тех же предусмотренных законом охранительных мер, обеспечивающих восстановление целостности его имущественной сферы и тем самым эффективную защиту достоинства личности и уважение человека труда как конституционно значимых ценностей.

Вместе с тем, хотя [часть первая статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации и не связывает обязанность работодателя по выплате предусмотренных данным законоположением процентов (денежной компенсации) с фактом начисления работнику выплат, в практике судебного применения нередко она понимается как применимая лишь тогда, когда полагающиеся работнику денежные суммы, будучи начисленными работодателем, не были им своевременно выплачены (или были выплачены не в полном размере), и потому это законоположение не может применяться в случаях невыплаты работнику тех денежных сумм, которые не начислялись и право на которые стало предметом спора (в частности, определения судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции [от 18 октября 2022 года N 88-25229/2022](#), [от 31 октября 2022 года N 88-27825/2022](#), [от 8 ноября 2022 года N 88-29556/2022](#) и [от 15 ноября 2022 года N 88-27512/2022](#), [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 4 октября 2022 года N 88-7673/2022 и др., включая судебные постановления по делу И.Б. Сергеева).

Такое понимание указанного законоположения при решении вопроса о взыскании с работодателя процентов за задержку причитающихся работнику выплат, когда эти выплаты не были ему начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение, в практике судов общей юрисдикции не является единообразным. В ряде случаев суды применяют положения [статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации при установлении самого факта невыплаты работодателем полагающихся работнику денежных средств (например, определения судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции [от 13 октября 2022 года N 88-22814/2022](#), [от 22 ноября 2022 года N 88-25718/2022](#) и [N 88-26139/2022](#), [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21 ноября 2022 года N 88-18135/2022, [определение](#) судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 17 ноября 2022 года N 88-23794/2022 и др.).

6. Поскольку в силу [части второй статьи 74](#) Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" Конституционный Суд Российской Федерации принимает решение по делу, 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, при рассмотрении настоящего дела Конституционный Суд Российской Федерации имеет достаточные основания исходить из того, что весьма значительный сегмент судебной практики (включающий в том числе судебные постановления по делу заявителя) интерпретирует [часть первую статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации как позволяющую ограничиться лишь взысканием в пользу работников спорных выплат, без учета предусмотренных данным законоположением процентов (денежной компенсации), тем самым фактически освобождая от материальной ответственности работодателей, которые - в нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов и трудовых договоров - не начислили эти выплаты работникам. Такое понимание судебной практикой оспариваемого законоположения снижает эффективность предусмотренной им материальной ответственности работодателя как элемента механизма защиты права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, поскольку - вопреки целям материальной ответственности как вида юридической ответственности - создает предпосылки для нарушения указанного права путем неначисления и тем самым лишения работника положенных ему выплат и, как следствие, необоснованного снижения уровня материального обеспечения его самого и членов его семьи, а

в конечном итоге - умаления достоинства личности каждого из них, в том числе в аспекте уважения человека труда, что не согласуется со статьями 21 ([часть 1](#)) и [75.1](#) Конституции Российской Федерации.

Кроме того, [часть первая статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации, как она сформулирована федеральным законодателем, не позволяет однозначно определить дату, с которой - в случае признания за работником решением суда права на получение тех или иных выплат в рамках установленной системы оплаты труда - следует начислять соответствующие проценты (денежную компенсацию).

Между тем, исходя из целевого назначения данной нормы, выявленного в настоящем Постановлении, и с учетом того что обязанность по выплате соответствующих процентов (денежной компенсации) возникает независимо от наличия вины работодателя ([часть вторая статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации), а неначисление (и, как следствие, невыплата) полагающихся работнику денежных средств может быть результатом в том числе добросовестного заблуждения работодателя (которое, однако, не освобождает его от материальной ответственности перед работником), определение указанной даты именно со дня, следующего за днем, когда, согласно установленному правовому регулированию, эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, имеет особое значение в целях реализации принципов справедливости и соразмерности ответственности, а также конституционных гарантий права работника на вознаграждение за труд ([статья 37, часть 3](#), Конституции Российской Федерации).

В противном случае необоснованно ограничивается право работника на эффективную судебную защиту ([статья 45, часть 1](#); [статья 46, часть 1](#); [статья 55, часть 3](#), Конституции Российской Федерации), поскольку он лишается возможности получения предусмотренной [частью первой статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации денежной компенсации (процентов) за прошлое время, притом что работник в течение данного периода испытывал неблагоприятные последствия вследствие невыплаты (неполной выплаты) своевременно не начисленных заработной платы и иных полагающихся ему выплат.

7. В силу этого [часть первую статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации следует признать не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 ([части 1 и 2](#)), 21 ([часть 1](#)), 45 ([часть 1](#)), 46 ([часть 1](#)), 55 ([часть 3](#)) и [75.1](#), в той мере, в какой по смыслу, придаваемому ей судебным толкованием, в том числе в деле заявителя, данная норма не обеспечивает взыскания с работодателя процентов (денежной компенсации) в случае, когда полагающиеся работнику выплаты - в нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта и трудового договора - не были начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение, с исчислением размера таких процентов (денежной компенсации) из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда в соответствии с действующим правовым регулированием эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении. Федеральному законодателю надлежит, исходя из требований Конституции Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, внести в часть первую статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации необходимые изменения.

Впредь до внесения изменений в правовое регулирование предусмотренные [частью первой статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации проценты (денежная компенсация) подлежат взысканию с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены и выплачены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение. При этом размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда в соответствии с действующим правовым регулированием эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно.

Исходя из изложенного и руководствуясь [статьями 6, 47.1, 68, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 80 и 100](#)

Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать [часть первую статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 ([части 1 и 2](#)), 21 ([часть 1](#)), 45 ([часть 1](#)), 46 ([часть 1](#)), 55 ([часть 3](#)) и [75.1](#), в той мере, в какой по смыслу, придаваемому ей судебным толкованием, в том числе в деле заявителя, данная норма не обеспечивает взыскания с работодателя процентов (денежной компенсации) в случае, когда полагающиеся работнику выплаты - в нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта и трудового договора - не были начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение, с исчислением размера таких процентов (денежной компенсации) из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда в соответствии с действующим правовым регулированием эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении.
2. Федеральному законодателю надлежит, исходя из требований [Конституции](#) Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, внести в [часть первую статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации необходимые изменения.
- Впредь до внесения изменений в правовое регулирование предусмотренные [частью первой статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации проценты (денежная компенсация) подлежат взысканию с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение. При этом размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда в соответствии с действующим правовым регулированием эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно.
3. Судебные решения по делу гражданина Сергеева Игоря Борисовича, вынесенные на основании [части первой статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой она признана не соответствующей [Конституции](#) Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке.
4. Прекратить производство по настоящему делу в части проверки конституционности [части второй статьи 236](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [абзаца второго части первой статьи 327.1](#) ГПК Российской Федерации.
5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня [официального опубликования](#), действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.
6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Конституционный Суд  
Российской Федерации

расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия с работником, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России рассмотрел в пределах компетенции письмо от 3 ноября 2022 г. по вопросу о порядке расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия с работником, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и сообщает.

В соответствии с [частью первой статьи 351.7](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы по мобилизации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Согласно [части десятой статьи 351.7](#) Кодекса расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

При прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника ([статья 79](#) Кодекса).

Так как уведомить указанного работника не представляется возможным, а также невозможно довести приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора до сведения работника, в соответствии с [частью второй статьи 84.1](#) Кодекса на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

В соответствии с [пунктом 43](#) Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного [приказом](#) Минтруда России от 19 мая 2021 г. N 320н, трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении, хранятся до востребования у работодателя (в организации или у физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем) в соответствии с [главой IV](#) Федерального закона от 22 октября 2004 г. N 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации".

Согласно [части пятой статьи 351.7](#) Кодекса работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить мобилизованному работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, соглашением сторон социального партнерства (например, оплата командировочных расходов, единовременные поощрительные и другие выплаты, в связи с праздничными днями и юбилейными датами, оплата питания, материальная помощь, дополнительные денежные суммы при предоставлении работникам ежегодного отпуска, оплата учебного отпуска и другие).

В этой связи полагаем, что при прекращении срочного трудового договора окончательный расчет не производится, так как в период приостановления действия трудового договора по указанной причине рабочее место сохраняется, но заработная плата ему не

начисляется.

Дополнительная информация о мерах социальной поддержки мобилизованных граждан и членов их семей размещена на официальном интернет-портале о социально-экономической ситуации в России "Объясняем.рф" (сайт - <https://объясняем.рф>, телеграм-канал - <https://t.me/obyasnaemrf>).

Директор Департамента оплаты труда,  
трудовых отношений и социального партнерства

М.С. Маслова

[Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 марта 2023 г. N 14-6/ООГ-1863 О применении факсимильной подписи в кадровых документах, если такой порядок подписания закреплен в приказе](#)

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции обращение и сообщает.

В соответствии с [Положением](#) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом, а содержит мнение специалистов.

Согласно [пункту 2 статьи 160](#) Гражданского кодекса Российской Федерации (далее - ГК РФ) использование при совершении сделок факсимильного воспроизведения подписи с помощью средств механического или иного копирования либо иного аналога собственноручной подписи допускается в случаях и в порядке, предусмотренных законом, иными правовыми актами или соглашением сторон.

Использование факсимильной подписи при подписании документов, несомненно, упрощает документооборот любой организации. Однако законодательно вопросы применения такого способа подписания документов в настоящее время не урегулированы. Не определен и статус документа, подписанного факсимильной подписью. Есть лишь несколько ситуаций, когда установлен прямой запрет на использование факсимильной подписи для подписания документов. Поэтому для исключения рисков при применении факсимиле учреждению важно различать ситуации, когда можно его применять при подписании документов, а когда - нельзя.

В действующем законодательстве отсутствует определение понятия "факсимиле".

Возможность использования факсимильной подписи на кадровых документах, в том числе трудовых договорах, законодательством не предусмотрена.

[Статьей 67](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) определено, что трудовой договор работодатель должен подписать лично.

Трудовой кодекс также допускает возможность применения работодателем и работником [электронных подписей](#), оформленных в соответствии с законодательством, при использовании электронного документооборота ([статьи 22.1 - 22.3](#) ТК РФ).

[Пунктом 4.22](#) Методических рекомендаций по применению [ГОСТ Р 7.0.97-2016](#) "Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов" разъяснен порядок применения "факсимиле" для подписания кадровых документов. В этом пункте пояснено, что реквизит "Подпись" включает в себя наименование должности лица, подписывающего документ, его собственноручную подпись, расшифровку подписи (инициалы, фамилию).

Заместитель директора  
Департамента оплаты труда,  
трудовых отношений и  
социального партнерства

Т.В. Маленко

[Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 9 февраля 2023 г. N ПГ/00763-6-1 Об учете рабочего времени, времени отдыха и дополнительно оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами работников, работающих вахтовым методом](#)

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 12 января 2023 года, в пределах компетенции сообщает.

[Часть первая статьи 297](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)

определяет, что вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

В силу [части первой статьи 299](#) ТК РФ вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

В соответствии с [частью первой статьи 300](#) ТК РФ при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени ([часть вторая статьи 300](#) ТК РФ).

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период ([часть третья статьи 300](#) ТК РФ).

Согласно [части первой статьи 301](#) ТК РФ рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

Как следует из [части третьей статьи 301](#) ТК РФ, междувахтовый отдых представляет собой период отдыха, предоставляемого в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте.

В силу [части первой статьи 104](#) ТК РФ, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени ([часть третья статьи 104](#) ТК РФ).

[Частью первой статьи 262](#) ТК РФ установлено, что одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

[Постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 года N 1048 утверждены [Правила](#) предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (далее - Правила N 1048).

Из [пункта 2](#) Правил следует, что одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляются по его заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, оформляемых приказом (распоряжением) работодателя. [Форма](#) заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней (далее - заявление) утверждается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по

мере обращения или др.) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня ([пункт 7](#) Правил).

При суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, увеличенного в 4 раза ([пункт 11](#) Правил).

Исходя из изложенного полагаем, что предоставление дополнительных выходных дней в соответствии со [статьей 262](#) ТК РФ должно приводить к сокращению продолжительности рабочего времени работника. Поэтому работник вправе, по нашему мнению, использовать указанные дополнительные дни отдыха в удобное для себя время, в том числе в случае работы вахтовым методом.

Настоящий ответ не является правовым актом.

Начальник  
Правового управления

Б.С. Гудко

### Коротко об интересном

**Роструд разъяснил, можно ли совмещать работу и отпуск по уходу за ребенком**  
[Информация Федеральной службы по труду и занятости от 3 апреля 2023 г.](#)

Роструд разъяснил:

- совмещать работу и отпуск по уходу за ребенком можно, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком лица, фактически осуществляющие уход за ребенком, могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия;

- можно уйти в такой отпуск, затем прервать его и вернуться к работе на полный день, а затем вновь оформить отпуск;

- разделять отпуск указанным образом можно неограниченное количество раз.

Напомним, формально любое рабочее время считается неполным, если его продолжительность меньше нормальной (ст. 93 ТК РФ). Тем не менее судебная практика на протяжении ряда последних лет показывает, что далеко не во всех случаях установление работнику неполного рабочего времени гарантирует ему сохранение права на получение пособия. На рассмотрении в Госдуме находится законопроект, предполагающий сохранение права на ежемесячное пособие по уходу за ребенком при продолжительности неполного рабочего времени, не превышающей 50% от нормы. Законопроект в середине 2022 года был принят в первом чтении, однако в других чтениях до сих пор не рассматривался.