

## Конституционно значимые дефекты трудового законодательства и судебной практики в сфере трудовых отношений

В. В. Коробченко, В. А. Сафонов

Конституционный суд Российской Федерации,  
Российская Федерация, 190000, Санкт-Петербург, Сенатская пл., 1

Конституционно значимые дефекты трудового законодательства и судебной практики в сфере трудовых отношений представляют собой такие недостатки правового регулирования трудовых и связанных с ними общественных отношений, а также изъяны судебного толкования и применения действующих нормативных правовых актов, которые приводят к нарушению конституционных прав и свобод, конституционных принципов и ценностей. Выявление указанных недостатков и изъянов осуществляет Конституционный суд РФ в ходе проверки конституционности норм закона, в том числе в их истолковании правоприменительной практикой. При этом деятельность Конституционного суда РФ предполагает не только выявление, но и преодоление указанных дефектов определенными способами конституционного нормоконтроля. Трудовое законодательство в своей основе не расходится с конституционными предписаниями. Что же касается судебной практики в сфере трудовых отношений, то зачастую суды при разрешении конкретных дел допускают весьма грубые ошибки, придавая норме закона такой смысл, который явно не согласуется с положениями Конституции РФ. Как показывает практика Конституционного суда РФ за последние несколько лет, в большинстве случаев Конституционный суд РФ выявляет конституционно-правовой смысл оспариваемых законоположений, не признавая их не соответствующими Конституции РФ. Тем самым осуществляется пресечение неконституционного правоприменения. В статье представлен обзор основных решений Конституционного суда РФ, вынесенных в 2017 — первой половине 2020 года, в которых выявлены конституционно значимые дефекты судебной практики в сфере трудовых отношений и дано конституционно-правовое истолкование оспариваемых норм трудового законодательства.

*Ключевые слова:* конституционно значимый дефект, Конституционный суд РФ, конституционный нормоконтроль, дисквалификация правовой нормы, конституционно-правовое истолкование, конституционно-правовой смысл, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, судебная практика, трудовые отношения.

### Введение

В процессе своей деятельности Конституционный суд РФ как высший орган конституционного контроля постоянно сталкивается с различного рода недостатками правового регулирования тех или иных общественных отношений (в том числе трудовых и связанных с ними отношений), а также изъянами толкования и применения действующих нормативных правовых актов, которые приводят к нарушению конституционных прав и свобод, конституционных принципов и ценностей. Такие недостатки и изъяны представляют собой *конституционно значимые дефекты*, которые могут быть выявлены в ходе проверки конституционности предписа-

ний закона, в том числе в его истолковании правоприменительной практикой. На преодоление указанных дефектов определенными способами конституционного нормоконтроля и направлено конституционное судопроизводство.

## Основное исследование

Осуществляя по жалобам граждан и по запросам судов проверку конституционности норм закона, примененного либо подлежащего применению в конкретном деле, Конституционный суд РФ в первую очередь выявляет нормотворческие дефекты, которые порождают неконституционность соответствующих норм. Как показал проведенный Конституционным судом РФ анализ такого рода дефектов, они, как правило, выражаются:

- 1) *в пробелах* правового регулирования, то есть в формальном отсутствии регулирования тех общественных отношений, которые нуждаются в этом с точки зрения требований защиты конституционных ценностей и реализации конституционных принципов;
- 2) *в неопределенности* правового регулирования, создающей предпосылки для нарушений конституционной законности и подрывающей единство правоприменения;
- 3) *в несогласованности* правового регулирования, порождающей противоречия между нормами одной отрасли права (внутренняя несогласованность) либо между нормами, принадлежащими к разным отраслям права (внешняя несогласованность).

Конституционный суд РФ преодолевает указанные дефекты специфическими способами конституционного нормоконтроля:

- 1) пробельность регулирования — посредством «приращения» нормативного материала с помощью его конституционного истолкования;
- 2) неопределенность регулирования — посредством уточнения нормативного содержания проверяемого законоположения и выявления системных связей между ним и иными элементами нормативного массива;
- 3) несогласованность регулирования, влекущая коллизионность правовых норм, — посредством поиска баланса конституционных ценностей, содержащихся в несогласованных между собой нормах, а также путем выявления иерархической зависимости между ними.

Однако следует подчеркнуть, что окончательное устранение конституционно-значимых дефектов правового регулирования составляет исключительную прерогативу законодателя<sup>1</sup>.

В силу ст. 74 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» Конституционный суд РФ при-

<sup>1</sup> См.: Информация «Конституционно-правовые аспекты совершенствования нормотворческой деятельности (на основе решений Конституционного Суда Российской Федерации 2013–2015 годов)» (одобрено решением Конституционного Суда РФ от 23.06.2016). — Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 24.07.2020).

нимает решение по делу, оценивая не только буквальный смысл рассматриваемого акта, но и смысл, придаваемый ему официальным и иным толкованием, в том числе в решениях по конкретному делу, или сложившейся правоприменительной практикой. Исходя из этого, если будет установлено, что неконституционный смысл придается норме в результате не адекватного Конституции РФ ее истолкования правоприменителем, то Конституционный суд РФ вправе, — не устраняя саму норму из правовой системы, поскольку это может существенно повлиять на функционирование правовой системы в целом и создать трудности в правоприменении (в частности, обусловленные возникшей пробельностью в правовом регулировании и необходимостью ее устранения), — восстановить ее конституционно-правовую интерпретацию, признав эту норму не противоречащей Конституции РФ в выявленном в результате конституционного судопроизводства конституционно-правовом смысле.

Таким образом, реализуемый Конституционным судом РФ конституционный нормоконтроль, в рамках которого выявляются конституционно значимые дефекты правового регулирования, призван обеспечивать соответствие законов Конституции РФ, а также их конституционно-правовое истолкование в правоприменительной практике.

На современном этапе российское конституционное правосудие более гибко, чем прежде, воздействует на правовую систему, предпочитая простой дисквалификации подвергающихся проверке законоположений корректировку их применения посредством выявления конституционно-правового смысла соответствующих нормоположений<sup>2</sup>.

Что касается сферы трудовых отношений, то действующее трудовое законодательство — притом что оно в значительной степени носит консервативный характер и, к сожалению, не в полной мере отвечает современным экономическим реалиям и потребностям практики — тем не менее в своей основе не расходится с конституционными предписаниями. Об этом свидетельствуют как незначительный удельный вес так называемых «трудовых дел» в общем количестве обращений в Конституционный суд РФ, так и буквально единичные случаи дисквалификации Конституционным судом РФ норм трудового законодательства.

Так, если обратиться к постановлениям Конституционного суда РФ, вынесенным по делам о проверке конституционности норм трудового законодательства в 2017 — первой половине 2020 года, то лишь в двух случаях из тринадцати Конституционный суд РФ признал норму закона не соответствующей Конституции РФ. В остальных же случаях Конституционным судом РФ был выявлен конституционно-правовой смысл оспариваемых законоположений.

Неконституционными были признаны два положения Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), а именно:

- 1) часть первая ст. 178 в той мере, в какой содержащееся в ней положение лишает возможности воспользоваться гарантией в виде сохранения среднего заработка на период трудоустройства тех уволенных в связи с ликвидацией организации работников, кто приобрел право на соответствующую вы-

<sup>2</sup> См.: Информация «Конституционно-правовые аспекты совершенствования правоприменительной деятельности (на основе решений Конституционного Суда Российской Федерации 2016–2018 годов)» (одобрено решением Конституционного Суда РФ от 25.10.2018).

- плату после прекращения юридического лица — работодателя (Постановление Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2018 г. № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М. В. Трофимовой»);
- 2) часть первая ст. 392 в той мере, в какой она не содержит указания на сроки обращения в суд с требованием о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых (служебных) прав в тех случаях, когда требование о компенсации морального вреда заявлено в суд после вступления в законную силу решения суда, которым нарушенные трудовые (служебные) права восстановлены полностью или частично; при этом на период до внесения федеральным законодателем необходимых изменений в законодательство установлено следующее временное регулирование: требование о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых (служебных) прав может быть заявлено одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав с соблюдением сроков, предусмотренных частью первой ст. 392 ТК РФ, либо в течение трехмесячного срока с момента вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично (Постановление Конституционного Суда РФ от 14 июля 2020 г. № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р. М. Четыза»).

Необходимо отметить, что применительно к обеспечению гарантий, предоставляемых высвобождаемым работникам, во исполнение Постановления Конституционного суда РФ от 19 декабря 2018 г. № 45-П приняты и с 13 августа 2020 г. вступили в силу Федеральные законы от 13 июля 2020 г. № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации» и № 203-ФЗ «О внесении изменения в статью 21 Федерального закона “О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей”», которыми соответственно в ТК РФ и в Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» внесены изменения, направленные на совершенствование механизма предоставления гарантий работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, а также не позволяющие завершить ликвидацию юридического лица до того момента, пока не будут произведены все предусмотренные трудовым законодательством выплаты увольняемым работникам.

Вместе с тем весьма распространенной причиной обращения граждан и организаций в Конституционный суд РФ с жалобами о проверке конституционности норм трудового законодательства являются допускаемые при разрешении конкретных дел правоприменительные (в том числе судебные) ошибки, причем нередко достаточно грубые. Если и Верховный суд РФ поддерживает явно ошибочное правоприменение, то исправление судебной ошибки в рамках обычного гражданского судопроизводства уже не представляется возможным. В то же время зачастую речь идет о том, что правоприменительные органы формируют на основе неправильно-

го толкования нормы закона такую практику, которая не согласуется с подлинным смыслом самой нормы и приводит к нарушению конституционных прав и свобод, конституционных принципов и ценностей. В такой ситуации именно конституционное судопроизводство является единственно возможным способом устранения соответствующего нарушения.

Одним из весьма показательных в этом смысле является дело о компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, в рамках которого предметом проверки Конституционного суда РФ являлись положения части первой ст. 127 и части первой ст. 392 ТК РФ, а заявителями выступали несколько граждан, занимавших административные должности и не получивших при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. Суды общей юрисдикции, куда эти граждане обратились с требованиями о выплате данной компенсации, ссылаясь в том числе на п. 1 ст. 9 Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (далее — Конвенция МОТ № 132), пришли к выводу о пропуске истцами срока исковой давности, полагая, что по требованиям о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении срок обращения в суд составляет 21 месяц с момента окончания того года, за который работнику должен был быть предоставлен отпуск, из них: 18 месяцев составляют предельный срок предоставления неиспользованного отпуска, предусмотренный упомянутой Конвенцией, и три месяца — срок для обращения за судебной защитой, установленный частью первой ст. 392 ТК РФ<sup>3</sup>. Однако часть первая ст. 127 ТК РФ прямо и недвусмысленно указывала и указывает на необходимость выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, тем самым предполагая безусловную реализацию работником конституционного права на отпуск в полном объеме. никоим образом не ограничивала право работника на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении и часть первая ст. 392 ТК РФ, предназначенная исключительно для регулирования процессуальных отношений, возникающих в рамках разрешения индивидуальных трудовых споров между работником и работодателем. Между тем отдельные суды истолковывали положения Конвенции МОТ № 132 вопреки тому смыслу, который изначально был вложен в данную норму, а именно установленный ею 18-месячный срок, в течение которого работнику во всяком случае должна быть предоставлена оставшаяся часть не использованного своевременно отпуска, не рассчитан на применение к увольняющимся или уже уволенным работникам, и истечение этого срока не может влечь за собой прекращение права таких работников на соответствующую часть отпуска, равно как и невозможность получения денежной компенсации взамен неиспользованных дней отпуска.

Исходя из этого, Конституционный суд РФ дал конституционно-правовое истолкование положениям части первой ст. 127 и части первой ст. 392 ТК РФ как не ограничивающим право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и, если данная компенсация не была выплачена работодателем непосредственно при увольнении, — как не лишаящим работника права на ее взыскание в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предо-

<sup>3</sup> На момент рассмотрения дел заявителей судами общей юрисдикции часть первая ст. 392 ТК РФ действовала в прежней редакции и распространялась в том числе на требования, связанные со взысканием выплат при увольнении.

ставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора (Постановление от 25 октября 2018 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М. В. Данилова, К. В. Кондакова и других»).

Вместе с тем Конституционный суд РФ ориентировал стороны трудовых отношений и суды на необходимость учета и иных обстоятельств, имеющих значение для реализации права работника на отдых и защиты работодателя от необоснованных требований со стороны работника.

Во-первых, по общему правилу такой вид времени отдыха, как отпуск, должен предоставляться работнику в натуре: федеральный законодатель вводил в правовое регулирование компенсационную по своему характеру выплату за неиспользованные в натуре отпуска, исходя прежде всего из необходимости обеспечения работнику возможности реализации конституционного права на отдых, а не в качестве замены ею отпуска. Соответственно, это не позволяет рассматривать часть первую ст. 127 ТК РФ как правомерный способ накопления, в том числе по обоюдному согласию работника и работодателя, причитающихся работнику отпусков полностью либо частично с целью последующего (при увольнении работника) получения денежной компенсации за них.

Во-вторых, необходимо учитывать, что работник, особенно уполномоченный на принятие кадровых решений, может фактически использовать ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть без юридического оформления такового. Соответственно, суд, устанавливая в ходе рассмотрения индивидуального трудового спора выплату работнику денежной компенсации за неиспользованные отпуска основания для удовлетворения заявленных требований, должен оценить всю совокупность обстоятельств конкретного дела, включая причины, по которым работник своевременно не воспользовался своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, наличие либо отсутствие нарушения данного права со стороны работодателя, специфику правового статуса работника, его место и роль в механизме управления трудом у конкретного работодателя, возможность как злоупотребления влиянием на документальное оформление решений о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, так и фактического использования отпусков, формально ему не предоставленных в установленном порядке, и т. д.

Еще одна проблема правоприменительной практики, связанная с выплатами, производимыми работодателем при увольнении работника (исчисление среднего месячного заработка для определения размера выходного пособия при увольнении работника в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников), была разрешена Конституционным судом РФ в Постановлении от 13 ноября 2019 г. № 34-П «По делу о проверке конституционности абзаца четвертого пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в связи с жалобой гражданки В. С. Кормуш». Заявительница по данному делу была уволена в связи с ликвидацией организации 28 декабря 2018 г. При увольнении ей было выплачено выходное пособие, исчисленное путем деления заработка за период с декабря 2017 года по ноябрь 2018 года включительно на

количество отработанных ею за этот период дней с целью определения ее среднего дневного заработка; затем средний дневной заработок был умножен на количество рабочих дней по производственному календарю в месячном периоде, следующем за датой увольнения, — с 29 декабря 2018 г. по 28 января 2019 г. (15 дней), без включения в расчет выпавших на этот период выходных и нерабочих праздничных дней. Соответственно, выплаченная ей сумма выходного пособия оказалась меньше фактически получаемого среднего месячного заработка. Основанием для принятия такого решения работодателем и судами общей юрисдикции явились положения абзаца четвертого п. 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы<sup>4</sup>, устанавливающего, что средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате.

Признавая данную норму не противоречащей Конституции РФ, Конституционный суд РФ указал, что выходное пособие не является оплатой какого-либо периода (прошедшего или будущего), выплачивается работнику при увольнении и не может зависеть от каких бы то ни было обстоятельств, имевших место после увольнения работника, особенно на основе случайного фактора (количества рабочих и нерабочих праздничных дней в месяце, непосредственно следующим за увольнением, поскольку это могло бы приводить к исчислению выходного пособия для разных работников при прочих равных условиях в различном размере, исходя только лишь из месяца, в котором произошло увольнение). Соответственно, оспариваемое положение не предполагает возможности определения размера выплачиваемого увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации работнику выходного пособия в размере, отличном от его среднего месячного заработка, исчисленного исходя из размера полученной им заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествовавших увольнению.

Другим примером выявленного Конституционным судом РФ нарушения конституционных прав граждан нормой закона в истолковании ее правоприменительной практикой является дело об оплате труда гражданского персонала воинских частей, в котором предметом рассмотрения Конституционного суда РФ являлась часть первая ст. 153 ТК РФ, определяющая минимальный размер повышения оплаты труда, осуществляемого в выходные и нерабочие праздничные дни. Заявителями в данном деле выступали несколько граждан, которые, относясь к гражданскому персоналу воинской части, привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, и оплата труда которых за работу в эти дни оказалась меньше, чем оплата за работу в обычные рабочие дни, поскольку была произведена исключительно исходя из «чистого» оклада, без учета установленных им надбавок компенсационного и стимулирующего характера. Данное дело было примечательно тем, что возникшая конституционно-правовая проблема, с которой обратились заявители, фактически была порождена изменением ведомственного нормативного правового акта (а именно утвержденного Министерством обороны РФ Положения о системе оплаты труда гражданского персонала воинских частей и орга-

<sup>4</sup> Утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

низаций Вооруженных сил РФ), а вслед за ним — и изменением судебной практики, притом что оспариваемая норма ТК РФ, определяющая правила оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, осталась прежней. Между тем это повлекло за собой такое понимание порядка исчисления размера оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, которое не вытекает непосредственно из части первой ст. 153 ТК РФ, не согласуется с принципом равной оплаты за труд равной ценности и законодательно закрепленным требованием обеспечения работникам справедливой заработной платы, приводит к утрате реального содержания гарантии повышенной оплаты труда в связи с работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, и тем самым — к нарушению конституционного права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

По итогам рассмотрения данного дела Конституционный суд РФ признал оспариваемое законоположение не противоречащим Конституции РФ с выявлением его конституционно-правового смысла, прямо указав, что при привлечении работников, замещающих должности гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных сил РФ, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда (Постановление от 28 июня 2018 г. № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д. В. Апухтина, К. К. Багирова и других»). В последующем Конституционный суд РФ указал, что высказанные в данном Постановлении правовые позиции носят общий характер и в полной мере применимы к трудовым отношениям с участием любых категорий работников, заработная плата которых помимо оклада (должностного оклада) либо тарифной ставки включает компенсационные и стимулирующие выплаты (Определение от 12 ноября 2019 г. № 2669-О «По жалобе гражданина Лазарева Александра Сергеевича на нарушение его конституционных прав частями первой, второй и третьей статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации»).

Следует заметить, что в основу Постановления от 28 июня 2018 г. № 26-П была положена, в частности, ранее неоднократно высказанная Конституционным судом РФ правовая позиция о необходимости обеспечения реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных. Так, в 2009 году данная правовая позиция была сформулирована применительно к оплате работ, выполняемых во вредных условиях (Определение от 1 октября 2009 г. № 1160-О-О «По жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона “О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда»” и другие законодательные акты Российской Федерации»), в 2011 году — применительно к оплате сверхурочной работы (Определение от 8 декабря 2011 г. № 1622-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горкунова Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав положением статьи 152 Трудового кодекса



Российской Федерации»), а в 2017 году — применительно к вопросу о включении в состав минимального размера оплаты труда «северных» надбавок (районных коэффициентов и процентных надбавок) (Постановление от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В. С. Григорьевой, О. Л. Дейдей, Н. А. Капуриной и И. Я. Кураш»). Поводом для последнего из перечисленных дел послужили жалобы ряда работников муниципальных образовательных учреждений, расположенных в населенных пунктах, которые находятся в местностях с особыми климатическими условиями. Заработная плата таких работников с учетом включения в ее состав районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки за работу в местности с особыми климатическими условиями не превышала минимального размера оплаты труда в Российской Федерации. Соответственно, заявители ставили вопрос о конституционности регулирования, позволяющего выплачивать зарплату в размере, не превышающем МРОТ с учетом районного коэффициента и процентной надбавки. Заметим, что и эта проблема возникла в связи с противоречивостью судебной практики, которая в определенный момент стала признавать, что право работника, осуществляющего трудовую деятельность в особых климатических условиях, на повышенную оплату труда не может считаться нарушенным в тех случаях, когда размер его заработной платы с учетом включения в ее состав районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки составляет не менее минимального размера оплаты труда.

В Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38-П Конституционный суд РФ, ссылаясь на конституционные нормы о праве каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (часть 3 ст. 37 Конституции РФ), положения являющихся частью правовой системы Российской Федерации международных правовых актов о праве на справедливую заработную плату, а также ранее высказанные правовые позиции, однозначно указал, что так называемые «северные» надбавки не должны включаться в состав минимального размера оплаты труда, то есть должны начисляться сверх заработной платы, составляющей не менее МРОТ.

Несмотря на то что указанное Постановление было вынесено по результатам рассмотрения соответствующего дела в порядке конкретного нормоконтроля и касалось лишь дополнительных выплат к заработной плате в связи с выполнением работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки), содержащиеся в нем правовые позиции Конституционного суда РФ, высказанные однозначно и недвусмысленно, по существу носили общий характер и подлежали применению в отношении любых компенсационных выплат за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Судебная же практика стала придерживаться буквального толкования указанного Постановления, к чему, однако, были лишь формальные основания. При этом ни один из судов при наличии Постановления Конституционного суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П не усомнился в конституционности практики включения в состав минимального размера оплаты труда выплат, компенсирующих работу в иных, не связанных с климатическими, условиях, отклоняющихся от нормальных.

В то же время граждане продолжали обращаться в Конституционный суд РФ с жалобами на нарушение их конституционных прав нормами ТК РФ об оплате труда в той мере, в какой они позволяют работодателю включать в состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, различного рода компенсационные выплаты. Такого рода обращения принимались к рассмотрению Конституционным судом РФ с вынесением по ним решений на основе ранее сформулированных правовых позиций. Так, в Постановлении от 11 апреля 2019 г. № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой — четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С. Ф. Жарова» Конституционный суд РФ однозначно высказался о недопустимости включения в состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время и в выходные и нерабочие праздничные дни, а в Постановлении от 16 декабря 2019 г. № 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой — четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г. П. Лукичова» — и дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Справедливости ради заметим, что проблема определения состава МРОТ в действующей системе правового регулирования (с большим количеством гарантий, связанных с повышением оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, и сложным составом оплаты труда, включающим наряду с тарифной частью различного рода доплаты и надбавки) имеет серьезное значение. Реальное решение этой проблемы, как представляется, возможно только при запрете устанавливать тарифную ставку (оклад) ниже МРОТ. Лишь в этом случае можно в полной мере обеспечить право работников на справедливую оплату труда и реализацию принципа равной оплаты за труд равной ценности. Однако такое решение возможно только на законодательном уровне.

К числу конституционно значимых дефектов судебной практики можно отнести и истолкование судами положений абзаца восьмого части первой ст. 59 ТК РФ как допускающего многократное заключение с работниками срочных трудовых договоров на выполнение одной и той же работы в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, со ссылкой исключительно на срочный характер таких гражданско-правовых договоров, и, как следствие, — увольнение работников в связи с истечением срока трудовых договоров, в то время как характер выполняемой ими работы в действительности не препятствует установлению трудовых отношений на неопределенный срок.

Поводом для обращения Конституционного суда РФ к этой проблеме послужила жалоба гражданина, который на протяжении 11 лет работал охранником в частном охранном предприятии на основе ежегодно заключаемых с ним срочных трудовых договоров на один год (с 1 января по 31 декабря). Все судебные инстанции признали действия работодателя законными, полагая, что в данном случае срочные трудовые договоры заключались для выполнения заведомо определенной работы, а срок

действия этих трудовых договоров был обусловлен срочным характером гражданско-правовых договоров об оказании охранных услуг, заключенных работодателем с заказчиком такого рода услуг. В ходе рассмотрения данного дела Конституционным судом РФ было установлено, что судебная практика по спорам о признании срочных трудовых договоров с охранниками частных охранных организаций заключенными на неопределенный срок не отличается единообразием. В большинстве случаев суды в сходных ситуациях выносили решения, аналогичные вынесенному по делу заявителя. Вместе с тем имелись примеры, когда суды, напротив, исходили из того, что срочный характер трудового договора, заключенного между работником и работодателем — частной охранной организацией, не может быть обусловлен исключительно срочными договорными отношениями работодателя с заказчиками охранных услуг.

В итоговом решении по данному делу Конституционный суд РФ не только обратил внимание на законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров и недопустимость игнорирования лежащего в основе трудовых правоотношений конституционно значимого интереса работника в стабильной занятости, но и пришел к выводу о том, что увязывание срока заключенного с работником трудового договора со сроком действия заключенного работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора возмездного оказания услуг фактически приводит к возложению на работника работодательских рисков, сопутствующих осуществляемой работодателем экономической деятельности в сфере соответствующих услуг и тем самым — к искажению существа трудовых отношений и нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя. Признавая абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ не противоречащим Конституции РФ, Конституционный суд РФ указал, что данное законоположение не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров (Постановление от 19 мая 2020 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И. А. Сысоева»).

Особняком в практике Конституционного суда РФ стоит дело о проверке конституционности положений ст. 370 ТК РФ, регламентирующей права профсоюзных инспекторов труда и примененной к регулированию трудовых отношений между профсоюзным правовым инспектором труда и его работодателем — профсоюзной организацией. Поводом к рассмотрению данного дела послужила жалоба гражданина, работавшего в должности профсоюзного правового инспектора труда в аппарате территориальной организации одного из профсоюзов и по соглашению с работодателем исполнявшего обязанности профсоюзного технического инспектора труда с соответствующей доплатой к должностному окладу. Впоследствии по инициативе самого работника он был освобожден от исполне-

ния обязанностей технического инспектора труда, а выплата доплаты была прекращена. Однако через некоторое время работодатель в одностороннем порядке внес изменения в должностную инструкцию правового инспектора труда, дополнив ее должностными обязанностями технического инспектора труда, и потребовал от работника исполнения увеличенных должностных обязанностей без дополнительной оплаты. Работник посчитал, что в данном случае имеет место изменение его трудовой функции и отказался от выполнения обязанностей технического инспектора труда, после чего был уволен по основанию, предусмотренному п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Суд первой инстанции признал увольнение незаконным, поскольку пришел к выводу, что в деле заявителя отсутствуют обстоятельства, с которыми ст. 74 ТК РФ связывает возможность изменения работодателем условий трудового договора в одностороннем порядке, а также посчитал, что имеет место изменение работодателем трудовой функции работника (возложение дополнительных обязанностей по должности технического инспектора труда), что запрещено положениями указанной статьи. Между тем апелляционная инстанция и вышестоящие суды не согласились с решением суда первой инстанции и, ссылаясь на части пятую и шестую ст. 370 ТК РФ, сочли, что дополнение работодателем должностной инструкции заявителя должностными обязанностями технического инспектора труда не влечет за собой изменения его трудовой функции, поскольку такое дополнение произведено в рамках тех полномочий, которыми наделены профсоюзные инспекторы труда.

В итоговом решении по данному делу (Постановление от 28 ноября 2019 г. № 37-П «По делу о проверке конституционности частей пятой и шестой статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. А. Хмелевских») Конституционный суд РФ отметил, что части пятая и шестая ст. 370 ТК РФ не являются элементом правового регулирования трудовых отношений, возникающих между работодателем и работником в рамках заключенного трудового договора, поскольку имеют другую целевую направленность: урегулировать отношения, складывающиеся между иными субъектами — работодателями и профсоюзами при осуществлении последними общественного контроля за соблюдением норм трудового законодательства, требований охраны труда и выполнением условий коллективных договоров, соглашений; они не предусматривают обязанностей профсоюзных инспекторов труда, а закрепляют права лиц, занимающих соответствующие должности, по осуществлению общественного контроля за деятельностью работодателя. Поэтому части пятая и шестая ст. 370 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу не предполагают возможности произвольного включения в должностные обязанности профсоюзного правового инспектора труда обязанностей профсоюзного технического инспектора труда, равно как не предполагают и увольнения работника в случае отказа от выполнения таких обязанностей.

Завершая обзор конституционно значимых дефектов судебной практики в сфере трудовых отношений, выявленных Конституционным судом РФ в последние годы, следует обратить внимание на дело о привлечении к административной ответственности индивидуального предпринимателя, заключившего трудовой договор с иностранным гражданином с соблюдением установленного порядка уведомления терри-

ториального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, и впоследствии поручившего такому работнику другую работу без оформления отдельного трудового договора и без уведомления об этом указанного государственного органа. Полагая, что каждый факт привлечения к труду иностранного гражданина предполагает обязанность работодателя направить соответствующее уведомление в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел в субъекте Российской Федерации, правоприменительные органы пришли к выводу о совершении этим индивидуальным предпринимателем правонарушения, предусмотренного частью 3 ст. 18<sup>15</sup> Кодекса РФ об административных правонарушениях (неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным гражданином), с назначением ему административного наказания в виде административного штрафа в размере 200 тысяч рублей.

Конституционный суд РФ, разграничивая заключение трудового договора и изменение его условий, указал на недопустимость расширительного толкования как обязанности работодателя, установленной законом в целях контроля за использованием иностранной рабочей силы и соблюдением иностранными работниками режима осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации, так и объективной стороны состава административного правонарушения, являющегося основанием для привлечения работодателя к административной ответственности. Исходя из этого, Конституционный суд РФ, выявив конституционно-правовой смысл положений части второй ст. 67 ТК РФ и абзаца первого п. 8 ст. 13 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», признал их не противоречащими Конституции РФ, поскольку они не предполагают возложения на работодателя обязанности по уведомлению миграционного органа о поручении иностранному гражданину работы, не предусмотренной заключенным с ним трудовым договором и отличной от указанной в направленном в соответствующий орган уведомлении о его заключении, а также об изменении определенного в трудовом договоре адреса, по которому осуществляется трудовая деятельность, и, как следствие, не допускают привлечения работодателя, не уведомившего миграционный орган об указанных фактах, к административной ответственности (Постановление от 4 февраля 2020 г. № 7-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 примечаний к статье 18<sup>15</sup> Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, части второй статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца первого пункта 8 статьи 13 Федерального закона “О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации” в связи с жалобой гражданки А. А. Викторовой»).

## **Выводы**

Решение проблемы устранения конституционно значимых дефектов нормативно-правового регулирования и правоприменительной практики в любой сфере

общественных отношений предполагает во всяком случае неукоснительное соблюдение всеми субъектами нормотворческой и правоприменительной деятельности конституционных предписаний, своевременное исполнение законодателем положений конституционно-судебных актов об устранении выявленных недостатков правового регулирования, а также учет в нормотворческой и правоприменительной деятельности правовых позиций Конституционного суда РФ. Деятельность же самого Конституционного суда РФ, который осуществляет дисквалификацию дефектных с точки зрения соответствия Конституции РФ правовых норм либо пресечение неконституционного правоприменения, в конечном счете направлена на обеспечение верховенства права, которое предполагает, во-первых, приоритет правового закона в системе нормативного регулирования, а во-вторых, определяющий характер прав и свобод человека и гражданина применительно к смыслу, содержанию и реализации законодательства.

Контактная информация:

*Коробченко Виктория Валерьевна* — канд. юрид. наук, доц., руководитель Секретариата заместителя председателя Конституционного Суда РФ; v.korobchenko@ksrf.ru

*Сафонов Валерий Анатольевич* — канд. юрид. наук, доц., начальник Отдела по обеспечению судебных заседаний Конституционного Суда РФ; valeriy.safonov@ksrf.ru

## **Constitutionally significant defects of the labor legislation and judicial practice in the field of the labor relations**

*V. V. Korobchenko, V. A. Safonov*

Constitutional Court of the Russian Federation,  
1, Senatskaya pl., St. Petersburg 190000, Russian Federation

Constitutionally significant defects of the labor legislation and judicial practice in the field of the labor relations are such shortcomings in the legal regulation of labor and related public relations as well as flaws in judicial interpretation and application of existing regulatory legal acts which lead to a violation of the constitutional rights and freedoms also of the constitutional principles and values. The identification of these shortcomings and flaws is carried out by the Constitutional Court of the Russian Federation during the verification of the constitutionality of the norms of the law including in their interpretation by law enforcement practice. At the same time the activity of the Constitutional Court of the Russian Federation involves not only identifying but also overcoming these defects by certain methods of constitutional normative control. Labor legislation is fundamentally consistent with constitutional prescriptions. As for judicial practice in the field of the labor relations the courts often make very gross mistakes when resolving specific cases giving the norm of the law a meaning that is clearly not consistent with the provisions of the Constitution of the Russian Federation. As the practice of the Constitutional Court of the Russian Federation over the past few years shows in most cases the Constitutional Court of the Russian Federation reveals the constitutional and legal meaning of the contested provisions not recognizing them as inconsistent with the Constitution of the Russian Federation. Thus the suppression of unconstitutional enforcement is carried out. The article provides an overview of the main decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation made in 2017 — the first half of 2020 which revealed constitutionally significant defects in judicial practice in the field of the labor relations and provided a constitutional and legal interpretation of the contested labor legislation.

*Keywords:* constitutionally significant defect, Constitutional Court of the Russian Federation, constitutional regulation, disqualification of a legal norm, constitutional and legal interpretation, constitutional and legal meaning, Constitution of the Russian Federation, Labor Code of the Russian Federation, judicial practice, labor relations.

*Authors' information:*

*Victoria V. Korobchenko* — PhD in Law, Associate Professor, Head of the Secretariat of the Vice-President of the Constitutional Court of the Russian Federation; v.korobchenko@ksrf.ru

*Valery A. Safonov* — PhD in Law, Associate Professor, Head of the Department for Provision of Court Sessions of the Constitutional Court of the Russian Federation; valeriy.safonov@ksrf.ru