

ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

УДК 349.2

Принцип уважения человека труда в практике Конституционного Суда Российской Федерации

В. В. Коробченко, В. А. Сафонов

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Коробченко, Виктория В., Сафонов, Валерий А. 2023. «Принцип уважения человека труда в практике Конституционного Суда Российской Федерации.» *Ежегодник трудового права* 13: 154–166. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.110>

Принцип уважения человека труда и самого труда, закрепленный в Конституции РФ, следует отнести к числу основополагающих начал, предопределяющих характер и общую направленность правового регулирования отношений в сфере любого, в том числе наемного, труда. Внесение соответствующих положений в Основной Закон страны означает признание на конституционном уровне ключевой роли человека труда в обеспечении общественного развития, а также отнесение труда к категории конституционных ценностей, подлежащих правовой защите. В сфере трудовых отношений принцип уважения человека труда и самого труда представляет собой не только своеобразный «идейный фундамент», отражающий сущность действующего трудового законодательства, но и «конституционный вектор» для его дальнейшей настройки, а также корректировки правоприменительной практики. Практика Конституционного Суда РФ последних лет, в которой по-прежнему сохраняется устойчивая тенденция к единичной дисквалификации норм трудового законодательства с преобладанием конституционно-правового истолкования оспариваемых законоположений, позволяет прийти к выводу о том, что указанный принцип является реально работающим правовым инструментом конституционализации трудового законодательства и повышения эффективности защиты трудовых прав граждан. Конституционное закрепление принципа уважения труда и человека труда должно обеспечить развитие трудового законодательства в соответствующем направлении и сформировать соответствующую практику его применения, что, в свою очередь, предполагает неукоснительное соблюдение этого принципа не только законодателем при принятии нового или внесении изменений в действующее правовое регулирование, но и правоприменительными, и прежде всего судебными, органами.

Ключевые слова: Конституция РФ, принцип уважения человека труда, Трудовой кодекс РФ, правоприменительная практика в сфере трудовых отношений, Конституционный Суд РФ, конституционный нормоконтроль, конституционно-правовое истолкование.

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2023

1. Введение

Внесение в 2020 г. поправок в Конституцию РФ было направлено в том числе на повышение уровня гарантий социальных прав граждан и качества жизни человека. Признание на конституционном уровне социальных стандартов в качестве базового инструмента государственного управления общественным развитием при выработке социально-экономической политики (Хабриева и Клишас 2020), несомненно, является прогрессивным шагом на пути к дальнейшему совершенствованию трудового законодательства и одновременно предопределяет основные векторы реформирования соответствующего правового регулирования. Впервые в Конституции РФ — в развитие предписаний о социальном государстве — были закреплены положения об установлении минимального размера оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, создании условий для повышения благосостояния граждан, обеспечении социального партнерства и социальной солидарности (ч. 1 ст. 7, ч. 5 ст. 75, ст. 75¹ Конституции РФ).

Вместе с тем к числу наиболее значимых конституционных изменений в социально-трудовой сфере следует отнести и закрепление принципа уважения человека труда и самого труда (ч. 5 ст. 75, ст. 75¹ Конституции РФ), который, наряду с принципом свободы труда, по праву может считаться основным при определении характера и общей направленности правового регулирования отношений в сфере любого, в том числе наемного, труда. Включение соответствующих положений в Основной Закон страны фактически означает признание на конституционном уровне того, что: а) именно человек труда играет ключевую роль в обеспечении общественного развития, а потому его права и интересы нуждаются в приоритетной защите; б) труд, традиционно рассматриваемый как один из факторов производства, является самостоятельной, хотя и неразрывно связанной с человеком, конституционной ценностью, подлежащей правовой защите. Тем самым получило свое конституционное подкрепление и социальное предназначение трудовое право, заключающееся в преимущественной защите прав и интересов работника.

2. Основное исследование

Практика Конституционного Суда РФ последних лет, связанная с оценкой конституционности норм трудового законодательства, наглядно иллюстрирует, что правовые нормы, регулирующие трудовые и связанные с ними общественные отношения, в том числе в их истолковании правоприменительной практикой, по-прежнему не свободны от недостатков, которые приводят к нарушению конституционных прав граждан, конституционных принципов и ценностей, а потому носят характер конституционно значимых дефектов. Такого рода дефекты трудового законодательства, а равно и обусловленные ими изъяны судебного толкования и применения соответствующих правовых норм устраняются Конституционным Судом РФ путем дисквалификации (признания не соответствующими Конституции РФ) подвергающихся проверке законоположений и тем самым исключения их из системы правового регулирования либо, что чаще всего, посредством выявления конституционно-правового смысла (конституционно-правового истолкова-

ния) оспариваемых норм и, как следствие, корректировки основанной на их применении судебной практики (Коробченко и Сафонов 2021).

В период 2021 — первой половины 2022 г. сохранилась ранее сформировавшаяся устойчивая тенденция к единичной дисквалификации Конституционным Судом РФ норм трудового законодательства с преобладанием конституционно-правового истолкования оспариваемых законоположений. При этом в каждом из таких дел Конституционный Суд РФ дал оценку оспариваемых норм в порядке конкретного нормоконтроля, в том числе сквозь призму конституционного принципа уважения человека труда и самого труда.

Если обратиться к конкретным «трудовым» делам, рассмотренным Конституционным Судом РФ в указанный период, то лишь в одном случае Суд признал норму оспариваемого закона не соответствующей Конституции РФ. Речь идет о части пятой ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), регулирующей отношения в сфере оплаты времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают. Напомним, что в соответствии с данным законоположением в редакции, действовавшей на момент рассмотрения Конституционным Судом РФ этого дела, указанное время не является простым и *может оплачиваться* в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

На неопределенность ч. 5 ст. 157 ТК РФ неоднократно обращалось внимание в литературе, при этом авторы, отмечая особый подход законодателя к трактовке понятия «простой» применительно к труду творческих работников, указывали, что формулировка этой нормы фактически оставляет на усмотрение работодателя решение вопроса о том, оплачивать ли и в каком размере то время, когда относящийся к данной категории работник непосредственно не задействован в творческом процессе (Азарова и Бочарникова 2015).

Поводом для проверки конституционности приведенной нормы послужила жалоба гражданки, которая, работая в должности артиста-вокалиста (солиста) одного из государственных театров и не будучи задействованной в течение определенного времени ни в одном спектакле текущего репертуара театра, в соответствии с коллективным договором и приказом директора театра получала оплату за период «незанятости» исходя из двух третей установленной ей тарифной ставки (оклада), что было значительно ниже МРОТ. Нарушение оспариваемым законоположением своих конституционных прав заявительница усматривала, помимо прочего, в том, что оно не устанавливает каких-либо гарантий оплаты периодов, в течение которых указанные работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений либо не выступают. При этом тот факт, что сама по себе «незанятость» творческих работников в течение определенного времени в театрально-постановочном процессе, обусловленная спецификой творческого труда, не может расцениваться как нарушение их трудовых прав, не ставился под сомнение ни заявительницей по данному делу, ни Конституционным Судом РФ при его рассмотрении.

В этом деле Конституционный Суд РФ исходил из следующих основных посылок.

Во-первых, вовлеченность артистов-вокалистов (солистов) одного творческого коллектива в театрально-постановочный процесс в силу ряда причин (различ-

ный творческий потенциал, разная репертуарная востребованность и пр.) не может быть постоянной и одинаковой.

Во-вторых, трудовая функция артиста-вокалиста (солиста) не исчерпывается одним лишь участием в репетициях и спектаклях — даже в период «творческой паузы» они, по крайней мере, должны быть постоянно готовы к возобновлению выступлений на публике, а потому обязаны поддерживать «профессиональную форму» и совершенствовать свои квалификационные навыки и профессиональное мастерство, тем самым фактически продолжая исполнять часть возложенных на них трудовых обязанностей. В силу этого данный период не может рассматриваться как простой, предполагающий приостановление выполнения работником трудовых обязанностей в полном объеме, а значит, он подлежит оплате.

В-третьих, «незанятость» творческих работников в течение определенного времени в театрально-постановочном процессе не может служить основанием для произвольного снижения размера их заработной платы. Однако отсутствие в законодательстве минимального размера оплаты указанного периода на практике приводит к тому, что установление соответствующего регулирования фактически осуществляется работодателем как субъектом локального нормотворчества и как более сильной стороной в переговорном процессе по заключению и изменению коллективных и индивидуальных трудовых договоров, который при этом обладает ничем не ограниченной свободой усмотрения. Как следствие, в коллективных договорах и локальных актах размер оплаты времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, может устанавливаться равным размеру оплаты времени простоя не по вине работника либо даже ниже этого размера (гипотетически допуская оплату данного времени чисто символическим образом). Это, в свою очередь, приводит к искажению не только конституционного принципа справедливости и основанного на нем отраслевого принципа обеспечения права работника на выплату справедливой заработной платы (ст. 2 ТК РФ) при оплате труда творческих работников, продолжающих исполнять свои трудовые обязанности, пусть и не в полном размере, но и к умалению конституционных гарантий права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ), а также к нарушению принципа уважения человека труда и самого труда. Избежать умаления указанных принципов возможно посредством установления в законе минимального размера оплаты времени, в течение которого творческие работники не задействованы в театрально-постановочном процессе.

Исходя из этого, Конституционный Суд РФ Постановлением от 6.10.2021 № 43-П¹ признал часть пятую ст. 157 ТК РФ неконституционной в той мере, в какой она, не устанавливая минимального размера оплаты времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, порождает возможность произвольного уменьшения размера заработной платы указанных работников, фактически исполняющих (хотя и в меньшем объеме) свои трудовые (должностные) обязанности.

Во исполнение указанного Постановления Правительством РФ подготовлен, а Государственной Думой Федерального Собрания РФ 25 мая 2022 г. принят в первом

¹ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 08.10.2021).

чтении законопроект «О внесении изменений в ст. 157 и 351 Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому указанное время оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного и стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанных пропорционально времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают².

Вместе с тем, как уже было сказано, в большинстве случаев принцип уважения человека труда и самого труда применяется Конституционным Судом РФ с целью коррекции конституционно значимых дефектов правоприменительной практики и тем самым защиты нарушенных конституционных прав граждан в сфере труда. При этом наиболее показательным является, в частности, дело, которое можно условно назвать «делом о защите прав работников, функции которых передали на аутсорсинг», а предметом конституционного нормоконтроля в нем послужили положения ст. 74 и п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

Поводом к рассмотрению данного дела послужила жалоба гражданина, уволенного в связи с отказом от продолжения работы в ином обособленном структурном подразделении, расположенном в другой местности, в ситуации, когда ранее выполняемая им работа была поручена третьему лицу на основании заключенного работодателем гражданско-правового договора. При этом работодатель уведомил заявителя о предстоящем изменении условий заключенного с ним трудового договора (а именно условия о месте его работы в части обособленного структурного подразделения) в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ. Поскольку с изменением условий трудового договора заявитель не согласился, а от предложенных ему иных вакантных должностей, предполагающих переезд в другую местность, отказался, он был уволен по п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), получив лишь выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка. Его исковые требования об изменении формулировки основания увольнения на п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации) суды оставили без удовлетворения.

Очевидно, что в данном случае судам общей юрисдикции предстояло разрешить вопрос о квалификации действий работодателя: либо в качестве организационно-штатных мероприятий, предполагающих высвобождение работников, либо в качестве одностороннего изменения определенного сторонами условия трудового договора о месте работы, обусловленного изменением организационных или технологических условий труда, при невозможности продолжения работником работы в данной местности. Именно от квалификации соответствующих действий работодателя зависят и основание расторжения трудового договора с работни-

² См.: Проект Федерального закона № 99737-8 «О внесении изменений в ст. 157 и 351 Трудового кодекса Российской Федерации» // Система обеспечения законодательной деятельности Государственной автоматизированной системы «Законотворчество». URL: www.sozd.duma.gov.ru (дата обращения: 31.05.2022).

ком (п. 2 части первой ст. 81 или п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ), и размер причитающихся ему в связи с увольнением выплат (соответственно, выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохранение среднего заработка на период трудоустройства (ч. 1–3 ст. 178 ТК РФ) либо выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 7 той же статьи). Между тем квалификация действий работодателя, которая была дана судами в деле заявителя, оказалась явно ошибочной, что, в свою очередь, обусловило и неправильное применение к спорным отношениям норм, рассчитанных на принципиально иные ситуации.

При рассмотрении данного дела Конституционный Суд РФ руководствовался следующими аргументами.

Во-первых, ст. 74 ТК РФ, предоставляющая работодателю право в одностороннем порядке изменить условия трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, предполагает сохранение в сфере самостоятельного хозяйствования данного работодателя тех видов работ, которые и составляют содержание трудовых функций выполняющих их работников, а значит, не может применяться к ситуациям, когда эти работы передаются на выполнение третьему лицу (т. е. изымаются из сферы хозяйствования работодателя и, как следствие, из находящейся под управлением и контролем работодателя сферы применения наемного труда).

Во-вторых, ст. 74 ТК РФ, устанавливая исключение из общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению его сторон, не отменяет действия норм о переводе на другую работу, являющемся одним из случаев изменения условий этого договора. Как следует из ст. 72 и ч. 1 ст. 72¹ ТК РФ, поручение работнику работы в ином обособленном структурном подразделении, отличном от указанного в трудовом договоре, следует рассматривать как перевод на другую работу, который допускается только с согласия работника. Соответственно, в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ, работодателем не могут быть изменены не только трудовая функция работника, но и условие трудового договора, определяющее структурное подразделение, в котором он работает.

В-третьих, в основе увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ лежит волеизъявление работника, отказавшегося от продолжения работы в новых условиях, в то время как в ситуации, когда предоставление работнику прежней работы объективно невозможно ввиду отсутствия таковой, этот работник фактически оказывается в одинаковом положении с работником, должность которого подлежит сокращению, а значит, подлежит увольнению по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ со всеми причитающимися в таких случаях выплатами. Применение же в качестве основания увольнения такого работника п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ позволяет работодателю минимизировать расходы на осуществление выплат, связанных с расторжением трудового договора, фактически обусловленных реализуемыми им по его же инициативе организационно-технологическими изменениями в сфере своего самостоятельного хозяйствования. Тем самым нарушается не только баланс конституционных прав и свобод работника и работодателя, но и принцип справедливости, а вместе с ним — и принцип уважения человека труда.

Исходя из этого, Конституционный Суд РФ в Постановлении от 20.01.2022 № 3-П³ дал конституционно-правовое истолкование положений ч. 1–4 ст. 74 в их

³ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 25.01.2022).

взаимосвязи с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ как не предполагающих изменения работодателем в одностороннем порядке определенного сторонами условия трудового договора о месте работы работника (перевода работника без его согласия в иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности) в связи с заключением работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора, исключающего возможность выполнения работником своей прежней работы в том же обособленном структурном подразделении, а также как не предполагающих увольнения такого работника в случае его отказа от продолжения работы в другой местности по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Еще одним примером исправления Конституционным Судом РФ ошибочного правоприменения служит Постановление от 3.06.2021 № 26-П⁴ по делу о проверке конституционности ч. 3 ст. 374 ТК РФ. Заявительница по данному делу, являвшаяся не освобожденным от основной работы председателем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, была уволена по п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ до момента признания судом необоснованным решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с ее увольнением. Суды же пришли к выводу, что действующее законодательство не содержит формального запрета на увольнение руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, до момента вступления в законную силу решения суда, удовлетворяющего требование работодателя о признании необоснованным отказа вышестоящего выборного профсоюзного органа в согласии на увольнение такого работника.

Очевидно, что данный вывод противоречит положениям ТК РФ. Часть третья ст. 374 ТК РФ действует во взаимосвязи с ч. 12 той же статьи, из которой, в частности, следует, что увольнение указанных работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится в течение одного месяца со дня истечения установленного срока представления решения вышестоящего выборного профсоюзного органа либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего выборного профсоюзного органа с данным увольнением.

С учетом этого в Постановлении от 3.06.2021 № 26-П Конституционный Суд РФ, признавая ч. 3 ст. 374 ТК РФ не противоречащей Конституции РФ, дал конституционно-правовое истолкование содержащегося в ней законоположения как не предполагающего увольнения руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, без учета решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением до момента вступления в законную силу вынесенного на основании заявления работодателя решения суда, которым указанное решение вышестоящего выборного профсоюзного органа признано необоснованным. Истолкование же части третьей ст. 374 ТК РФ, данное судами в деле заявительницы, привело к нарушению ее прав, в связи с чем Конституционный Суд РФ постановил пересмотреть вынесенные по ее делу судебные решения.

Хотя в указанном Постановлении Конституционный Суд РФ непосредственно и не упоминал принцип уважения человека труда и самого труда, сделав акцент

⁴ Там же (дата обращения: 08.06.2021).

на конституционных положениях о праве на объединение и свободе деятельности общественных объединений, являющихся важнейшими условиями обеспечения и развития социального партнерства (ч. 1 ст. 30, ст. 75¹ Конституции РФ), тем не менее именно этот принцип имплицитно выступил в качестве одного из элементов конституционного обоснования дополнительных гарантий защиты трудовых прав работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (в частности, в виде специальной процедуры получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работником, являющимся руководителем выборного коллегиального органа первичных профсоюзных организаций).

Вместе с тем при вынесении решения по данному делу Конституционный Суд РФ исходил из того, что трудовое законодательство не позволяет в полной мере учесть ситуацию, которая может сложиться на момент принятия судом решения о признании действий работодателя незаконными и восстановлении работника на работе. Зачастую при увольнении работника работодателем допускаются нарушения исключительно процедурного характера, притом что обоснованность самого сокращения численности или штата работников и, как следствие, неизбежность расторжения с работником трудового договора не вызывают сомнений. В таких случаях, как правило, к тому времени, когда работник должен быть восстановлен на работе по решению суда, его прежняя работа попросту отсутствует. Применительно к подобным ситуациям Конституционный Суд РФ указал, что суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор об оспаривании увольнения работника, руководствуясь принципами справедливости и соразмерности, должен учесть все обстоятельства конкретного дела, в том числе соблюдение работодателем иных (помимо согласования увольнения с вышестоящим выборным профсоюзным органом) требований, касающихся процедуры увольнения по указанному основанию, возможность фактического исполнения данным работником прежних трудовых обязанностей и т. д. В тех же случаях, когда единственным основанием для признания увольнения конкретного работника незаконным является нарушение установленной законом процедуры согласования его увольнения с вышестоящим выборным профсоюзным органом, суд вправе, принимая решение о признании увольнения незаконным, ограничиться изменением даты такого увольнения на дату вступления в законную силу решения суда о признании необоснованным решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением указанного работника и взысканием в его пользу среднего заработка за все время, в течение которого он оказался лишенным возможности трудиться.

Предоставление судам данной возможности вытекает из действующего законодательства и не исключает возложение законодателем на работодателя — при фактической невозможности восстановления работника на работе — обязанности проведения дополнительных выплат, вызванных незаконным увольнением. Размер таких выплат должен устанавливаться законом и не может быть меньше затрат, которые понес бы работодатель, проводя новое увольнение работника (т. е. не менее средней заработной платы за три месяца).

Завершая обзор новейшей практики Конституционного Суда РФ, основанной на применении конституционных предписаний об уважении человека труда и самого труда, следует обратить внимание еще на два (в определенной мере свя-

занных) дела, в которых предметом конституционного нормоконтроля выступали нормы не трудового, а гражданского законодательства, но сама проблема, оказавшаяся в центре внимания Суда, актуальна в том числе и для сферы трудовых отношений. Речь идет о делах о проверке конституционности положений ст. 1102 и подп. 3 ст. 1109 Гражданского кодекса РФ (далее — ГК РФ), послуживших основанием для взыскания в качестве неосновательного обогащения с военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, в том числе после увольнения с военной службы, излишне выплаченных им денежных средств в составе их денежного довольствия. Отличие фактических обстоятельств в этих делах заключалось лишь в том, что в одном случае причиной неправильного начисления соответствующих выплат послужил приказ уполномоченного должностного лица, изданный в нарушение нормативно-правовых актов о денежном довольствии военнослужащих и устанавливающий надбавки, право на которые военнослужащему в действительности предоставлено не было, а в другом случае — внесение в специализированное программное обеспечение, используемое для расчета денежного довольствия военнослужащих, недостоверных сведений, необходимых для расчета определенных выплат. При этом несообщение военнослужащим вышестоящему должностному лицу о фактах незаконного получения надбавок к денежному довольствию было расценено судами как его недобросовестное поведение, а внесение недостоверной информации в базу данных, повлекшее неправильный расчет и излишнюю выплату военнослужащему денежных средств, было квалифицировано как счетная ошибка.

Для правоприменительной практики в сфере трудовых отношений постановления Конституционного Суда РФ по этим делам представляют интерес прежде всего постольку, поскольку содержат правовые позиции, касающиеся понятия «счетная ошибка», которое используется не только в подп. 3 ст. 1109 ГК РФ, но и в ч. 2 ст. 137 ТК РФ. При этом ни ГК РФ, ни ТК РФ не содержат определения счетной ошибки. На практике в качестве таковой понимается ошибка, допущенная при проведении арифметических подсчетов сумм, причитающихся к выплате⁵. Однако в условиях, когда расчет заработной платы, как правило, осуществляется с использованием специализированного программного обеспечения, а ее выплата производится преимущественно путем перечисления денежных средств на банковский счет работника, арифметическая ошибка при исчислении размера и выплате заработной платы практически исключена, в то время как внесение в программу недостоверной информации, влекущее за собой неправильный расчет и излишние выплаты, равно как и технический сбой в работе программного обеспечения весьма вероятны.

Основываясь в числе прочего на конституционных предписаниях об уважении человека труда и самого труда, Конституционный Суд РФ в постановлениях по каждому из указанных дел дал конституционно-правовое истолкование оспариваемых законоположений.

В частности, Постановлением от 11.01.2022 № 1-П⁶ взаимосвязанные положения п. 1 ст. 1102 и подп. 3 ст. 1109 ГК РФ были признаны не противоречащими Кон-

⁵ См.: письмо Федеральной службы по труду и занятости от 01.10.2012 № 1286-6-1 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 27.03.2022).

⁶ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 14.01.2022).

ституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают взыскания с военнослужащего, проходящего военную службу по контракту, а равно и с лица, уволенного с военной службы, в качестве неосновательного обогащения начисленных и выплаченных таким лицам в период прохождения указанной службы денежных средств в виде дополнительных выплат в составе денежного довольствия на основании содержащего нарушения нормативно-правовых актов о денежном довольствии военнослужащих приказа уполномоченного должностного лица, при отсутствии недобросовестности со стороны военнослужащего и счетной ошибки. При этом, как указал Конституционный Суд РФ, недобросовестность военнослужащего не должна презюмироваться исходя лишь из предполагаемого знания им содержания нормативно-правовых актов о денежном довольствии военнослужащих и несообщения им непосредственному командиру (начальнику) и (или) вышестоящему должностному лицу об отсутствии правовых оснований для начисления таких выплат. В качестве же счетной ошибки не должны рассматриваться действия (бездействие) должностных лиц, ответственных за начисление и выплату военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, денежного довольствия, приводящие к получению конкретным военнослужащим в составе денежного довольствия тех или иных дополнительных выплат (в том числе в установленном приказом уполномоченного должностного лица размере), право на которые — в силу действующих в соответствующий период нормативно-правовых актов — данному военнослужащему предоставлено не было.

Следует заметить, что подход к толкованию понятия «счетная ошибка», сформировавшийся в судебной практике по спорам о взыскании с работников (в том числе после увольнения) сумм, излишне выплаченных им работодателем, в целом не расходится с приведенной правовой позицией Конституционного Суда РФ. Более того, в такого рода делах суды общей юрисдикции, как правило, исходят из того, что в качестве счетной ошибки не могут рассматриваться допущенные работодателем технические ошибки (включая двойное перечисление денежных средств за один и тот же период), а также ошибки в применении работодателем норм закона при исчислении работнику заработной платы, различных гарантийных и компенсационных выплат, поскольку именно на работодателя возложена обязанность по соблюдению требований закона при начислении и выплате работнику заработной платы, предоставлению льгот и компенсаций, надлежащему оформлению документов, связанных с выплатой причитающихся ему в связи с осуществлением трудовой деятельности денежных средств (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.01.2012 № 59-В11-17⁷, от 03.08.2020 № 57-КГ20-8-К1⁸).

Тем не менее отсутствие легального определения понятия «счетная ошибка» создает предпосылки для его произвольной трактовки правоприменителями. Подтверждением тому как раз было и второе из рассмотренных Конституционным Судом РФ дел, по которому в Постановлении от 25.04.2022 № 17-П⁹ Конститу-

⁷ Документ официально опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 27.03.2022).

⁸ Документ официально опубликован не был // Там же.

⁹ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 27.03.2022).

ционный Суд РФ распространил выраженные им в Постановлении от 11.01.2022 № 1-П правовые позиции на все случаи неправильного начисления военнослужащему какой-либо из составляющих денежного довольствия (ее выплаты в повышенном размере) при отсутствии недобросовестности с его стороны или счетной ошибки. Соответственно, взаимосвязанные положения ст. 1102 и подп. 3 ст. 1109 ГК РФ были признаны не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку они — по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования — не предполагают взыскания в качестве неосновательного обогащения с военнослужащего, проходящего военную службу по контракту, а равно и с лица, уволенного с военной службы, денежных средств, излишне выплаченных ему в результате начисления в большем размере дополнительных выплат, входящих в состав его денежного довольствия, если действительной причиной их неправильного начисления (выплаты в повышенном размере) послужили действия (бездействие) лиц, обеспечивающих исчисление и перечисление военнослужащим денежного довольствия, при отсутствии недобросовестности со стороны военнослужащего или счетной ошибки. Одновременно Конституционный Суд РФ указал, что федеральный законодатель не лишен возможности определить содержание понятия «счетная ошибка», тем самым косвенно признавая необходимость восполнения соответствующего законодательного пробела.

Очевидно, что в случае установления федеральным законодателем соответствующего правового регулирования в ГК РФ оно — при отсутствии аналогичной нормы в ТК РФ — будет применяться по аналогии и при решении вопроса о взыскании с работника (в том числе после увольнения) сумм, излишне выплаченных ему работодателем. Пока же ориентиром для правоприменительной практики (в том числе в сфере трудовых отношений) служат высказанные Конституционным Судом РФ правовые позиции, основанные на конституционных нормах и принципах, включая принцип уважения человека труда и самого труда.

3. Выводы

Закрепленный в Конституции РФ принцип уважения человека труда и самого труда является новым «конституционным вектором» для дальнейшей настройки трудового законодательства и корректировки правоприменительной практики, что, в свою очередь, предполагает его неукоснительное соблюдение не только законодателем при принятии нового или внесении изменений в действующее правовое регулирование, но и правоприменительными (прежде всего, судебными) органами. Приведенные примеры из практики Конституционного Суда РФ подтверждают тезис о том, что данный принцип, как уже справедливо отмечалось в литературе, является не лозунгом или декларацией (Куренной 2020), а реально работающим правовым инструментом конституционализации трудового законодательства и повышения эффективности защиты трудовых прав граждан.

Библиография

Азарова, Елена Г., Марина А. Бочарникова и Любовь А. Егошина. 2015. *Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие*. Москва: СПС «КонсультантПлюс».

- Коробченко, Виктория В., и Валерий А. Сафонов. 2021. «Конституционно-значимые дефекты трудового законодательства и судебной практики в сфере трудовых отношений.» *Ежегодник трудового права* 11: 115–129.
- Куренной, Александр М. 2020. «Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике.» *Трудовое право в России и за рубежом* 4: 3–6.
- Хабриева, Талия Я., и Андрей А. Клишас. 2020. *Тематический комментарий к Закону Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти»*. Москва: Норма, Инфра-М.

Статья поступила в редакцию 14 июня 2022 г.;
рекомендована к печати 5 июля 2022 г.

Контактная информация:

Коробченко Виктория Валерьевна — канд. юрид. наук, доц.; v.korobchenko@spbu.ru
Сафонов Валерий Анатольевич — канд. юрид. наук, доц.; v.safonov@spbu.ru

The principle of respect for a person of labour in the practice of the Constitutional Court of the Russian Federation

V. V. Korobchenko, V. A. Safonov

St Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Korobchenko, Viktoriia V., Safonov, Valery A. 2023. “The principle of respect for a person of labour in the practice of the Constitutional Court of the Russian Federation.” *Russian Journal of Labour & Law* 13: 154–166. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.110> (In Russian)

The principle of respect for a person of labour and labour itself enshrined in the Constitution of the Russian Federation should be attributed to the number of fundamental principles that determine the nature and general direction of the legal regulation of relations in the sphere of any labour including hired. The introduction of relevant provisions into the country's Basic Law means recognition at the constitutional level of the key role of a person of labour in ensuring social development as well as classifying labour as a category of constitutional values subject to legal protection. In the field of labour relations the principle of respect for a person of labour and labour itself is not only a kind of “main idea” that reflects the essence of the current labour legislation but also a “constitutional vector” for its further adjustment and adjustment of law enforcement practice. The practice of the Constitutional Court of the Russian Federation in recent years in which there is still a steady tendency towards a single disqualification of labour legislation norms with a predominance of the constitutional and legal interpretation of the contested legal provisions allows us to conclude that this principle is a really working legal instrument for the constitutionalization of labour legislation and increasing the effectiveness of protecting the labour rights of citizens. The constitutional consolidation of the principle of respect for labour and the person of labour should ensure the development of labour legislation in the appropriate direction and form the appropriate practice of its application, which, in turn, implies strict observance of this principle not only by the legislator when adopting a new or amending the current legal regulation, but also by law enforcement, and above all judicial, agencies.

Keywords: Constitution of the Russian Federation, principle of respect for a person of labour, Labour Code of the Russian Federation, law enforcement practice in the field of labour relations, Constitutional Court of the Russian Federation, constitutional normative control, constitutional and legal interpretation.

References

- Azarova, Elena G., Marina A. Bocharnikova and Lubov A. Egoshina. 2015. *Features of legal regulation of labour relations of certain categories of employees: scientific and practical manual*. Moscow: SPS “Konsul’tantPlus” Publ. (In Russian)
- Khabrieva, Taliya Ia., and Andrey A. Klishas. 2020. *Thematic commentary to the Law of the Russian Federation on the Amendment to the Constitution of the Russian Federation dated March 14, 2020 no. 1-FKZ “On Improving the regulation of certain issues of the organization and functioning of public power.”* Moscow: Norma, INFRA-M Publ. (In Russian)
- Korobchenko, Victoria V., and Valery A. Safonov. 2021. “Constitutionally significant defects of labor legislation and judicial practice in the field of labor relations.” *Russian Journal of Labour & Law* 11: 115–129. (In Russian)
- Kurennoi, Alexandr M. 2020. “Principles of labour law: theory and problems of application in practice.” *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 4: 3–6. (In Russian)

Received: June 14, 2022

Accepted: July 5, 2022

Authors' information:

Viktoriiia V. Korobchenko — PhD in Law, Associate Professor; v.korobchenko@spbu.ru

Valery A. Safonov — PhD in Law, Associate Professor; v.safonov@spbu.ru