



Именем  
Российской Федерации

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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.Лукичева

город Санкт-Петербург

16 декабря 2019 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей К.В.Арановского, А.И.Бойцова, Н.С.Бондаря, Г.А.Гаджиева, Ю.М.Данилова, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, Ю.Д.Рудкина, В.Г.Ярославцева, руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47<sup>1</sup>, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», рассмотрел в заседании без проведения слушания дело 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.

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

Заслушав сообщение судьи-докладчика В.Г.Ярославцева, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации, раскрывающей содержание основных понятий, используемых при регулировании оплаты труда, заработной платой (оплатой труда работника) признаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (часть первая); тарифной ставкой – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть третья); окладом (должностным окладом) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть четвертая); базовым окладом (базовым должностным окладом), базовой ставкой заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения,

осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (часть пятая).

Часть первая статьи 133 данного Кодекса предусматривает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, а часть третья той же статьи закрепляет правило, в соответствии с которым месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В силу статьи 133<sup>1</sup> названного Кодекса в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (часть первая) для работников, работающих на его территории, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая); размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социальноэкономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в нем (часть третья) и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (часть четвертая); месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 данного Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой – восьмой статьи 133<sup>1</sup> данного Кодекса, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации.

Федерации при условии, что таким работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (часть одиннадцатая).

1.1. Заявитель по настоящему делу гражданин Г.П.Лукичов работает в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Жадовский сельскохозяйственный техникум» с 22 сентября 2016 года. В период с 25 сентября по 31 октября 2017 года он совмещал обязанности машиниста (кочегара), зольщика (истопника) и слесаря-сантехника, а с 25 сентября 2018 года на время отопительного сезона 2018–2019 годов совмещал обязанности машиниста (кочегара) и зольщика (истопника).

Заявитель обратился в суд с иском о взыскании, в частности, недополученной заработной платы, в обоснование которого указал, что работодатель при исчислении его заработной платы начисляет различного рода выплаты, в том числе за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), на оклад, составляющий менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, хотя все эти выплаты должны начисляться после того, как его оклад будет увеличен до минимального размера оплаты труда.

Решением Барышского городского суда Ульяновской области от 27 февраля 2019 года в удовлетворении указанной части исковых требований отказано. Суд не усмотрел нарушения права заявителя на оплату труда, аргументировав это тем, что с учетом установленного оклада, оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения должностей, а также начисленных надбавок за работу в ночное время, работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу размер выплачиваемой истцу среднемесячной заработной платы был не ниже и в некоторых случаях превышал установленный федеральным законом в 2017–2019 годах минимальный размер оплаты труда.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ульяновского областного суда от 18 июня 2019 года решение суда в части отказа в удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате отменено и принято новое решение. Суд, опираясь на правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации, выраженные в Постановлении от 11 апреля 2019 года № 17-П, указал, что доплаты за работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу не могут включаться в размер заработной платы, составляющей менее минимального размера оплаты труда, и взыскал соответствующие суммы с работодателя. Что же касается доплаты за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) кочегара и зольщика, то такая доплата, по мнению суда, включена в состав заработка, не превышающего минимальный размер оплаты труда, правомерно, так как дополнительная работа в качестве зольщика выполнялась истцом с его согласия в рамках основного рабочего времени, в силу чего основания для оплаты труда по каждой должности в размере не менее минимального размера оплаты труда отсутствуют.

Г.П.Лукичев просит признать оспариваемые положения статей 129, 133 и 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими статьям 7, 17, 19, 37 и 55 Конституции Российской Федерации, поскольку они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, позволяют работодателю устанавливать работнику заработную плату, размер которой с учетом включения в ее состав доплаты за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), не превышает минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, что нарушает право заявителя на дополнительную оплату работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

1.2. В соответствии со статьями 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» Конституционный Суд Российской Федерации по жалобе

гражданина на нарушение его конституционных прав и свобод проверяет конституционность закона или отдельных его положений в той части, в которой они были применены в деле заявителя, рассмотрение которого завершено в суде, и принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, оценивая как буквальный смысл проверяемых законоположений, так и смысл, придаваемый им официальным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из их места в системе правовых норм, не будучи связанным при принятии решения основаниями и доводами, изложенными в жалобе.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой на основании данных норм решается вопрос о включении в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

2. Конституция Российской Федерации, провозглашая Россию правовым социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, закрепляет, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 1, часть 1; статья 7; статья 37, часть 3).

Право на справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия признается одним из важнейших прав в сфере труда Всеобщей декларацией прав человека

(статья 23), Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (статья 7), а также Европейской социальной хартией (пересмотренной), принятой в городе Страсбурге 3 мая 1996 года (статья 4 части II).

В силу приведенных положений Конституции Российской Федерации и международно-правовых актов правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им заработной платы в размере, обусловленном объективными критериями, отражающими квалификацию работника, характер и содержание его трудовой деятельности и учитывающими условия ее осуществления, которые в совокупности определяют объем выплачиваемых работнику денежных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы. При этом определение конкретного размера заработной платы должно не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П, от 28 июня 2018 года № 26-П и от 11 апреля 2019 года № 17-П).

3. Согласно части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Соответственно, заработная плата работника помимо тарифной части (тарифной ставки, оклада, в том числе

должностного) может включать в себя стимулирующие и (или) компенсационные выплаты.

Наряду с этим в том случае, когда трудовая деятельность осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

Соответственно, оплата труда работника может состоять из заработной платы, установленной для него с учетом условий труда и особенностей трудовой деятельности, и выплат за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

4. Согласно положениям частей первой и второй статьи 60<sup>2</sup> 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; поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессий (должностей).

В соответствии с частями третьей и четвертой этой статьи срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника; работник имеет право досрочно отказаться от выполнения



дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

По своей правовой природе совмещение профессий (должностей) представляет собой выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой по профессии (должности), предусмотренной трудовым договором, с соответствующей оплатой, отвечающей требованиям трудового законодательства, дополнительной работы по другой профессии (должности). Как следует из буквального смысла указанных положений Трудового кодекса Российской Федерации, такая дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей) оплачивается отдельно – за ее выполнение предусмотрена доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 названного Кодекса).

Установление при совмещении профессий (должностей) повышенной оплаты в виде дополнительного вознаграждения обусловлено тем обстоятельством, что в течение рабочего дня (смены) работник выполняет как свою основную трудовую функцию, так и дополнительную работу по другой профессии (должности), что приводит к интенсификации труда и, соответственно, к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, которая должна быть компенсирована.

Такое законодательное регулирование направлено на обеспечение надлежащей защиты работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении от произвольного возложения на него дополнительных обязанностей без соответствующей оплаты, призвано не только сгладить отрицательные последствия отклонения условий работы от нормальных, но и гарантировать эффективное осуществление работником права на справедливую заработную плату, что отвечает целям трудового законодательства.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации в соответствии с требованиями статей 7 (часть 2) и 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации предусматривает, что величина минимального размера оплаты труда является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130). При этом минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (часть первая статьи 133), а месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (часть третья статьи 133).

Согласно статье 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы, который определяется с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (части первая, третья и четвертая).

Конституционный Суд Российской Федерации в ряде своих решений сформулировал следующие правовые позиции относительно института минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации:

институт минимального размера оплаты труда по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума (Постановление от 27 ноября 2008 года № 11-П);

вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления; это согласуется с социальноэкономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени (Постановление от 7 декабря 2017 года № 38-П); положения статей 129 и 133 Трудового кодекса Российской Федерации не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда, при установлении которой каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и требования о повышенной оплате труда при осуществлении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (определения от 1 октября 2009 года

№ 1160-О-О и от 17 декабря 2009 года № 1557-О-О); в механизме правового регулирования оплаты труда дополнительная гарантия в виде минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации должна в соответствующих случаях применяться вместо величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Постановление от 7 декабря 2017 года № 38-П).

Из приведенных правовых позиций следует, что оспариваемые положения статей 129, 133 и 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в системной связи с его статьями 60<sup>2</sup>, 149 и 151 предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже

минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

Соответственно, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей). В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, т.е. работники, выполнявшие в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной трудовой функцией, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто осуществлял работу только по профессии (должности), определенной трудовым договором (основную трудовую функцию).

Это приводило бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, согласившихся на выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступало бы в противоречие с вытекающими из статьи 19 (часть 2) Конституции Российской Федерации общеправовыми принципами юридического равенства и справедливости, обуславливающими, помимо прочего, необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в разном положении, и предполагающими обязанность государства установить правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает

справедливую, основанную на объективных критериях, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении. Кроме того, это противоречило бы и статье 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации, устанавливающей гарантию вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Таким образом, взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации по своему конституционноправовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 47<sup>1</sup>, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

п о с т а н о в и л:

1. Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционноправовой смысл взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Правоприменительные решения по делу гражданина Лукичова Геннадия Петровича подлежат пересмотру с учетом выявленного в настоящем Постановлении конституционно-правового смысла взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). Постановление должно быть опубликовано также в «Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации».

Конституционный Суд  
Российской Федерации