



**ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Досье профактивиста № 145

***СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА
Конституционного Суда
Российской Федерации
и Верховного Суда
Российской Федерации
по социально-трудовым
спорам***

**Екатеринбург
2018 г.**

Юридический департамент

Досье профактивиста № 145

*Судебная практика
Конституционного Суда
Российской Федерации
и Верховного Суда
Российской Федерации
по социально-трудовым
спорам*

Екатеринбург
2018 год

Введение

В настоящее время все более возрастает значение судебной практики в правовом регулировании общественных отношений, в том числе в социально-трудовой сфере.

Решения Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ являются ориентиром для правильного и единообразного разрешения споров, толкования и применения действующего законодательства, восполнения пробелов в нормативно-правовых актах.

Организация судебной защиты трудовых прав членов профсоюзов - самостоятельное направление в профсоюзной работе.

Использование судебных возможностей в социально-экономической защите наемных работников является эффективным инструментом восстановления нарушенной справедливости.

В данном сборнике приводятся актуальные постановления высших судов России по спорам социально-трудового характера, которые могут быть использованы профактивом и профсоюзными юристами в правозащитной деятельности.

**КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Именем Российской Федерации**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 7 декабря 2017 г. N 38-П

**ПО ДЕЛУ О ПРОВЕРКЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ ПОЛОЖЕНИЙ СТАТЬИ 129,
ЧАСТЕЙ ПЕРВОЙ И ТРЕТЬЕЙ СТАТЬИ 133, ЧАСТЕЙ ПЕРВОЙ, ВТОРОЙ, ТРЕТЬЕЙ,
ЧЕТВЕРТОЙ И ОДИННАДЦАТОЙ СТАТЬИ 133.1 ТРУДОВОГО КОДЕКСА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СВЯЗИ С ЖАЛОБАМИ ГРАЖДАН В.С. ГРИГОРЬЕВОЙ,
О.Л. ДЕЙДЕЙ, Н.А. КАПУРИНОЙ И И.Я. КУРАШ**

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, О.С. Хохряковой, В.Г. Ярославцева, с участием представителей граждан В.С. Григорьевой и И.Я. Кураш - адвоката В.С. Цвиля, представителя гражданки О.Л. Дейдей - кандидата юридических наук Н.Г. Гладкова, полномочного представителя Государственной Думы в Конституционном Суде Российской Федерации Т.В. Касаевой, представителя Совета Федерации - кандидата юридических наук Е.Ю. Егоровой, полномочного представителя Президента Российской Федерации в Конституционном Суде Российской Федерации М.В. Кротова,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",

рассмотрел в открытом заседании дело о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явились жалобы граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителями законоположения.

Поскольку все жалобы касаются одного и того же предмета, Конституционный Суд Российской Федерации, руководствуясь статьей 48 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", соединил дела по этим жалобам в одном производстве.

Заслушав сообщение судьи-докладчика В.Г. Ярославцева, объяснения представителей сторон, выступления приглашенных в заседание представителей: от Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - М.С. Масловой, от Министерства юстиции Российской Федерации - М.А. Мельниковой, от Генерального прокурора Российской Федерации - Т.А. Васильевой, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

установил:

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 133.1 данного 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 социально-экономических 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 133.1 данного Кодекса, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что таким работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (часть одиннадцатая).

1.1. Конституционность положений статей 129, 133 и 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации оспаривают граждане В.С. Григорьева, О.Л. Дейдей, Н.А. Капурина и И.Я. Кураш - работники муниципальных образовательных учреждений, расположенных в населенных пунктах, которые находятся в местностях с особыми климатическими условиями.

Лоухский районный суд Республики Карелия отказал в удовлетворении исковых требований В.С. Григорьевой о признании незаконными действий работодателя, начислявшего ей заработную плату, которая без учета районного коэффициента и процентной надбавки составляла менее установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда, а также о взыскании задолженности по заработной плате, обязанности начислять заработную плату в размере не менее минимального размера оплаты труда с последующим начислением районного коэффициента и процентной надбавки и о компенсации морального вреда (решение от 28 декабря 2016 года). Ранее тот же суд отказал в удовлетворении поданного по тем же основаниям иска И.Я. Кураш о взыскании заработной платы (решение от 26 октября 2016 года).

В аналогичных делах о неправильном, по мнению истцов, расчете заработной платы Саянский городской суд Иркутской области, отказывая О.Л. Дейдей в иске к работодателю (решение от 7 декабря 2016 года), и Благовещенский районный суд Алтайского края, отклоняя требования прокурора, заявленные в интересах группы лиц, включая Н.А. Капурину (решение от 23 января 2017 года), также пришли к выводу, что право работника на повышенный размер оплаты труда в связи с осуществлением трудовой деятельности в местности с особыми климатическими условиями не нарушается при установлении ему заработной платы, в состав которой включается районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, соответствующей минимальному размеру оплаты труда, определенному федеральным законом (минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации).

Несоответствие оспариваемых законоположений Конституции Российской Федерации, ее статьям 7, 17, 19, 37 и 55, заявители усматривают в том, что эти законоположения - по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, - позволяют работодателю устанавливать работнику заработную плату, размер которой с учетом включения в ее состав

районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки за работу в местности с особыми климатическими условиями не превышает минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), и тем самым нарушают право работников, осуществляющих трудовую деятельность в такой местности, на повышенный размер оплаты труда.

1.2. Как следует из статей 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 какой 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.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации постольку, поскольку на их основании решается вопрос об оплате труда работников, осуществляющих трудовую деятельность в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размере, не превышающем минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации политика России как правового и социального государства - исходя из ответственности перед нынешним и будущими поколениями, стремления обеспечить благополучие и процветание страны - направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (преамбула; статья 1, часть 1; статья 7, часть 1).

Гуманистические начала социального государства, призванного, прежде всего, защищать права и свободы человека и гражданина на основе принципов равенства и справедливости (статья 2; статья 7, часть 1; статья 18; статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), обязывают федерального законодателя осуществлять правовое регулирование таким образом, чтобы создавать всем без исключения гражданам благоприятные условия для реализации своих прав в сфере труда, к числу которых международно-правовые акты, являющиеся составной частью правовой системы Российской Федерации (статья 15, часть 4, Конституции Российской Федерации), относят право каждого работающего на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи (статья 23 Всеобщей декларации

прав человека, статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и статья 4 части II Европейской социальной хартии (пересмотренной), принятой в городе Страсбурге 3 мая 1996 года).

В силу приведенных положений Конституции Российской Федерации и норм международного права правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им размера заработной платы на основе объективных критериев, отражающих квалификацию работника, характер и содержание трудовой деятельности, с учетом условий ее осуществления, которые, в свою очередь, имеют значение для определения объема средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы.

3. Территориальные масштабы Российской Федерации и ее географическое положение предопределяют необходимость учета при формировании социально-экономической политики государства природно-климатических особенностей тех или иных регионов, с тем чтобы обеспечить их устойчивое развитие, создать благоприятные условия для эффективной хозяйственной деятельности, рационального использования природных ресурсов, охраны окружающей природной среды и, в конечном счете, - обеспечить достойную жизнь проживающим на их территории гражданам на основе принципов равенства и социальной справедливости.

Негативное воздействие, которое оказывает на здоровье человека проживание и осуществление трудовой деятельности в регионах с особыми климатическими условиями, и связанный с этим риск преждевременной утраты трудоспособности обязывают Российскую Федерацию как правовое социальное государство принимать меры, призванные компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты, обусловленные более высокой стоимостью жизни, складывающейся в местностях с особыми климатическими условиями под воздействием географических, климатических факторов и вызванных ими особенностей социально-экономического развития.

В этих целях федеральным законодателем установлена система специальных гарантий и компенсаций, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями (прежде всего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях) (часть вторая статьи 146 и статья 148 Трудового кодекса Российской Федерации). Повышение оплаты труда таким работникам направлено не только на возмещение им дополнительных материальных и физиологических затрат в связи с работой в особых климатических условиях, но и на выравнивание уровня жизни населения в этих регионах, с тем чтобы в полной мере осуществить предназначение социального государства путем создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Что касается определения способов и размера повышения оплаты труда

работников в местностях с особыми климатическими условиями, то федеральный законодатель - поскольку из Конституции Российской Федерации не вытекает его обязанность гарантировать таким гражданам определенный размер повышения оплаты труда или использовать для повышения ее размера конкретные правовые механизмы - вправе осуществлять соответствующее правовое регулирование в рамках предоставленной ему дискреции.

Исходя из этого для граждан, работающих в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, повышенная оплата труда обеспечивалась, главным образом, путем установления соответствующих районных коэффициентов (коэффициентов) и надбавок (процентных надбавок). Действующее законодательство также предусматривает применение районного коэффициента и процентной надбавки для расчета заработной платы лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом Трудовой кодекс Российской Федерации (часть первая статьи 316 и часть первая статьи 317) и Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 года N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (часть первая статьи 10 и часть первая статьи 11) возлагают определение размера районного коэффициента и порядка его применения, а также определение размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях и порядок ее выплаты на Правительство Российской Федерации.

Поскольку Правительство Российской Федерации данное полномочие не реализовало, в настоящее время действуют - в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации, - принятые до введения в действие данного Кодекса нормативные правовые акты, которыми определялся порядок применения районного коэффициента (коэффициента) и процентной надбавки. Наряду с этим сохраняют свое действие нормативные правовые акты, устанавливающие коэффициенты за работу в высокогорных районах, в пустынных и безводных местностях и процентные надбавки для работающих в отдельных регионах с особыми климатическими условиями. В соответствии с указанными нормативными правовыми актами районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка начисляются на фактический заработок работника.

На основе действовавшего на протяжении десятилетий правового регулирования Министерство труда Российской Федерации в разъяснении от 11 сентября 1995 года N 3 "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)", утвержденном постановлением от 11 сентября 1995 года N 49, подтвердив сложившуюся правоприменительную практику, указало, что процентные надбавки и

коэффициенты начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет.

Таким образом, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка должны начисляться на заработок, определенный в соответствии с установленной системой оплаты труда.

4. Во исполнение требований статей 7 (часть 2) и 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации федеральным законом устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда.

При этом, как следует из указанных положений Конституции Российской Федерации, 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 социально-экономической 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.

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 Конституционного Суда Российской Федерации от 27 ноября 2008 года N 11-П).

Трудовой кодекс Российской Федерации в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации предусматривает, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (часть третья статьи 133); величина минимального размера оплаты труда является одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников (статья 130).

Из этого следует, что основным назначением минимального размера оплаты труда в системе действующего правового регулирования является обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, на гарантированном законом уровне.

4.1. Согласно части первой статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - это 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).

До 1 сентября 2007 года указанная статья Трудового кодекса Российской Федерации действовала в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ и содержала часть вторую, которая определяла минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и предусматривала, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Как следствие, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могли быть ниже минимального размера оплаты труда (часть четвертая статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ).

Данное правовое регулирование было изменено Федеральным законом от 20 апреля 2007 года N 54-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации", который наряду с повышением минимального размера оплаты труда исключил из статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации определение понятия "минимальная заработная плата" и признал утратившей силу часть четвертую статьи 133 того же Кодекса.

Однако, как отметил Конституционный Суд Российской Федерации в Определении от 1 октября 2009 года N 1160-О-О, правовая природа минимального размера оплаты труда и его основное назначение в механизме правового регулирования трудовых отношений после принятия Федерального закона от 20 апреля 2007 года N 54-ФЗ остались прежними; изменение правового регулирования, осуществленное законодателем в сфере оплаты труда, не предполагало умаления права лиц, работающих по трудовому договору, на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и членов его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Кроме того, из указанного Определения Конституционного Суда Российской Федерации следует, что установление такой государственной гарантии, как минимальный размер оплаты труда, определение содержания и объема этой гарантии, а также изменение соответствующих правовых норм не затрагивает других гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для работников, включая повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно подчеркивал необходимость при установлении системы оплаты труда в равной мере соблюдать как норму, гарантирующую работнику, полностью

отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, так и правила статей 2, 132, 135, 146, 148, 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе правило об оплате труда, осуществляемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в повышенном размере по сравнению с оплатой идентичного труда, выполняемого в нормальных климатических условиях (определения от 1 октября 2009 года N 1160-О-О, от 17 декабря 2009 года N 1557-О-О, от 25 февраля 2010 года N 162-О-О и от 25 февраля 2013 года N 327-О).

Такой подход использовался и в судебной практике. В решениях Верховного Суда Российской Федерации по конкретным делам неоднократно указывалось, что при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2011 года N 52-В11-1, от 29 июля 2011 года N 56-В11-10 и от 7 октября 2011 года N 3-В11-31).

В Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 года), подчеркивалось, что правильной является практика тех судов, которые удовлетворяли требования работников о взыскании заработной платы с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок в тех случаях, когда работникам, работавшим в районах Крайнего Севера или местностях, приравненных к ним, работодателями устанавливалась заработная плата в размере минимального размера оплаты труда, к которой начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в данных районах и местностях. Такая же позиция выражена в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 5 февраля 2014 года).

Соответственно, каждому работнику в равной мере гарантировалась как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в особых климатических условиях, что согласуется с предусмотренной Конституцией Российской Федерации, ее статьей 37 (часть 3), гарантией вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также с закрепленным в ее статье 19 (части 1 и 2)

общеправовым принципом юридического равенства, который, помимо прочего, обуславливает необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в объективно разном положении.

Тем не менее в настоящее время правоприменительная практика исходит из того, 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 (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 августа 2016 года N 72-КГ16-4 и от 19 сентября 2016 года N 51-КГ16-10).

4.2. В силу прямого предписания Конституции Российской Федерации (статья 37, часть 3) минимальный размер оплаты труда должен быть обеспечен всем работающим по трудовому договору, т.е. является общей гарантией, предоставляемой работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность; в соответствии с частью первой статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации величина минимального размера оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации, т.е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны.

Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

В противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным. Нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства установить такое правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает основанную на объективных критериях, включая учет природно-климатических условий осуществления трудовой деятельности, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых

правил к работникам, находящимся в разном положении.

Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, связанных с климатическими условиями, минимальным размером оплаты труда, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат, что недопустимо в силу предписаний статьи 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации и принципов правового регулирования трудовых правоотношений.

5. Согласно статье 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, 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).

По смыслу приведенных законоположений, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда, если экономика региона развивается стабильно и создает условия для возможности учета величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации. При этом статья 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не предусматривает полномочия социальных партнеров, заключающих указанное соглашение, помимо размера минимальной заработной платы самостоятельно определять правила о включении в нее каких-либо выплат, в частности районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок. Следовательно, при заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации должна руководствоваться общими правилами определения содержания соглашения, установленными статьями 45 и 46 Трудового кодекса Российской Федерации. В частности, согласно части первой статьи 45 данного Кодекса полномочные представители работников и работодателей на всех уровнях социального партнерства, в том числе на региональном, должны действовать в пределах их компетенции.

В отличие от федерального законодательства региональное соглашение о минимальной заработной плате имеет ограниченную сферу действия: оно не распространяется на работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации), и в силу принципов социального партнерства может охватывать не всех работодателей соответствующего субъекта Российской Федерации (и, соответственно, не всех работников), поскольку существующая процедура присоединения к такому соглашению работодателей, осуществляющих деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавших в его заключении, позволяет им в

течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению представить в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему (части седьмая и восьмая статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Кроме того, согласно части второй статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации срок действия соглашения не может превышать трех лет, а его содержание и структура определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение (часть первая статьи 46 данного Кодекса). Из этого следует, что установленная в субъекте Российской Федерации минимальная заработная плата может быть отменена или ее размер может быть изменен в связи с изменением экономических условий.

Таким образом, минимальная заработная плата в субъекте Российской Федерации представляет собой установленную в системе социального партнерства дополнительную гарантию, которая не заменяет гарантии, предусмотренные федеральным законом, в том числе повышенную оплату труда в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями.

Как следует из части одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации, месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует (или на которого в установленном законом порядке распространено) региональное соглашение о минимальной заработной плате, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

По своему содержанию приведенное положение полностью совпадает с частью третьей статьи 133 данного Кодекса, устанавливающей, что 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.

Таким образом, закрепляя возможность в рамках трехстороннего сотрудничества устанавливать минимальную заработную плату в субъекте Российской Федерации, федеральный законодатель исходил из того, что в механизме правового регулирования оплаты труда такая дополнительная гарантия будет 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.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 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 минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.*

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Федеральный законодатель правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда, в том числе на основе выраженных в настоящем Постановлении правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4. Правоприменительные решения по делам граждан Григорьевой Валентины Сергеевны, Дейдей Ольги Леонидовны, Капуриной Натальи Алексеевны и Кураш Ирины Яковлевны подлежат пересмотру с учетом выявленного в настоящем Постановлении конституционно-правового смысла положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу немедленно после провозглашения, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru). Постановление должно быть опубликовано также в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Конституционный Суд
Российской Федерации

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 19 ноября 2015 г. N 2618-О

ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНИНА ДЫКОВА ИГОРЯ АЛЕКСЕЕВИЧА НА НАРУШЕНИЕ ЕГО КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ПОЛОЖЕНИЯМИ СТАТЕЙ 130 И 134 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ

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, Г.А. Жилина, С.М. Казанцева, М.И. Клеандрова, С.Д. Князева, А.Н. Кокотова, Л.О. Красавчиковой, Н.В. Мельникова, Ю.Д. Рудкина, О.С. Хохряковой, В.Г. Ярославцева,

рассмотрев вопрос о возможности принятия жалобы гражданина И.А. Дыкова к рассмотрению в заседании Конституционного Суда РФ,

установил:

1. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданин И.А. Дыков оспаривает конституционность следующих положений Трудового кодекса Российской Федерации:

статьи 130, закрепляющей в качестве одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы; статьи 134, определяющей, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, и устанавливающей, что государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Заявитель, указывающий на неверное толкование и применение оспариваемых норм при рассмотрении его дела судом общей юрисдикции, нарушение своих прав усматривает в том, что статьи 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации являются неопределенными, поскольку не содержат механизма индексации заработной платы, не определяют ее порядок и периодичность.

Оспариваемые нормы были применены в деле заявителя судами общей юрисдикции.

2. Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные И.А. Дыковым материалы, не находит оснований для принятия его жалобы к рассмотрению.

Индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности, по своей правовой природе представляет

собой государственную гарантию по оплате труда работников (статья 130 Трудового кодекса Российской Федерации) и в силу предписаний статей 2, 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июня 2010 года N 913-О-О).

Предусмотренное статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации правовое регулирование не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17 июля 2014 года N 1707-О).

Таким образом, оспариваемые нормы не могут расцениваться как нарушающие права заявителя.

Разрешение же вопроса о правомерности действий конкретного работодателя в компетенцию Конституционного Суда Российской Федерации, как она определена в статье 125 Конституции Российской Федерации и статье 3 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", не входит, как не относится к его полномочиям и контроль за деятельностью судов общей юрисдикции.

Исходя из изложенного и руководствуясь пунктом 2 статьи 43, частью первой статьи 79, статьями 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

определил:

1. Отказать в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Дыкова Игоря Алексеевича, поскольку она не отвечает требованиям Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", в соответствии с которыми жалоба в Конституционный Суд Российской Федерации признается допустимой.

2. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данной жалобе окончательно и обжалованию не подлежит.

Председатель
Конституционного Суда
Российской Федерации
В.Д.ЗОРЬКИН

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 4 апреля 2017 г. N 696-О

**ПО ЗАПРОСУ АНДРОПОВСКОГО РАЙОННОГО СУДА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
О ПРОВЕРКЕ КОНСТИТУЦИОННОСТИ ПОЛОЖЕНИЙ ПУНКТА 3 СТАТЬИ 30
ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА "О ТРУДОВЫХ ПЕНСИЯХ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"**

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей К.В. Арановского, А.И. Бойцова, Н.С. Бондаря, Ю.М. Данилова, Л.М. Жарковой, С.М. Казанцева, С.Д. Князева, А.Н. Кокотова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова, О.С. Хохряковой, В.Г. Ярославцева,

заслушав заключение судьи С.П. Маврина, проводившего на основании статьи 41 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" предварительное изучение запроса Андроповского районного суда Ставропольского края,

установил:

1. Андроповский районный суд Ставропольского края в своем запросе в Конституционный Суд Российской Федерации оспаривает конституционность пункта 3 (а фактически его абзацев первого и седьмого) статьи 30 Федерального закона от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", согласно которому определение расчетного размера трудовой пенсии при оценке пенсионных прав застрахованного лица осуществляется с учетом его среднемесячного заработка за 2000 - 2001 годы по сведениям индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования либо за любые 60 месяцев работы подряд на основании документов, выдаваемых в установленном порядке соответствующими работодателями либо государственными (муниципальными) органами; при этом среднемесячный заработок свидетельскими показаниями не подтверждается.

Как следует из представленных материалов, в производстве Андроповского районного суда Ставропольского края находится гражданское дело по иску гражданки Олейниковой Ольги Петровны к государственному учреждению - Управлению Пенсионного фонда Российской Федерации по Андроповскому району Ставропольского края о перерасчете размера страховой пенсии по старости. При рассмотрении данного дела суд установил, что О.П. Олейникова в период с 10 июня 1976 года по 14 октября 1983 года работала на Грозненском Ордена Трудового Красного Знамени нефтеперерабатывающем заводе имени В.И. Ленина в должности оператора третьего разряда по обслуживанию коксовых батарей, а со 2 июля 2004 года является получателем трудовой (с 1 января 2015 года - страховой) пенсии по старости. В сентябре 2016 года пенсионный орган

отказал О.П. Олейниковой в перерасчете размера данной пенсии исходя из среднемесячной заработной платы за 60 месяцев работы на указанном предприятии, поскольку в качестве документа, подтверждающего размер ее заработка, была предоставлена справка Федеральной службы государственной статистики о среднемесячной начисленной заработной плате работников нефтеперерабатывающей промышленности Российской Федерации и промышленности Чечено-Ингушской АССР за период с 1976 по 1983 год. Поскольку архивные материалы по отделу кадров и бухгалтерии Грозненского Ордена Трудового Красного Знамени нефтеперерабатывающего завода имени В.И. Ленина (в том числе документы по начислению заработной платы) были уничтожены в результате военных действий на территории Чеченской Республики в 1994 - 1996 и 1999 - 2000 годы, Андроповский районный суд Ставропольского края пришел к выводу об отсутствии у истицы возможности подтвердить размер ее заработной платы за период работы на данном предприятии доказательствами, предусмотренными законодательством, и, усмотрев наличие неопределенности в вопросе о соответствии пункта 3 статьи 30 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" статьям 2, 15 (части 1 и 2), 17 (части 1 и 2), 18, 19 (часть 1), 45 и 46 (часть 1) Конституции Российской Федерации, приостановил производство по делу и обратился в Конституционный Суд Российской Федерации с запросом о проверке конституционности содержащихся в нем законоположений (определение от 26 декабря 2016 года).

Как отмечается в запросе, положения пункта 3 статьи 30 названного Федерального закона - как по своему буквальному смыслу, так и по смыслу, придаваемому им сложившейся правоприменительной практикой, - не позволяют использовать для целей пенсионного обеспечения свидетельские показания и предоставляемые территориальными органами Федеральной службы государственной статистики сведения о среднемесячной заработной плате работников промышленности в соответствующем субъекте Российской Федерации и тем самым лишают гражданина возможности подтвердить размер его заработной платы при отсутствии необходимых документов по причинам, не зависящим как от самого гражданина, так и от его работодателя (в частности, в случае утраты документов, подтверждающих размер начисленной гражданину заработной платы, в связи с проведением на соответствующей территории военных действий).

2. Конституция Российской Федерации, закрепляя в соответствии с целями социального государства (статья 7, часть 1) право каждого на социальное обеспечение, включая право на получение пенсий (статья 39, часть 1), не предусматривает право на конкретный размер пенсии и определенный способ ее исчисления; право на пенсионное обеспечение реализуется в пенсионных правоотношениях в порядке и на условиях, установленных законом (статья 39, часть 2).

2.1. Реализация права граждан Российской Федерации на страховые пенсии в настоящее время осуществляется, в частности, в соответствии с

Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", с момента вступления в силу которого (т.е. с 1 января 2015 года) Федеральный закон "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" не применяется, за исключением норм, регулирующих исчисление размера трудовых пенсий и подлежащих применению в целях определения размеров страховых пенсий в соответствии с Федеральным законом "О страховых пенсиях" в части, не противоречащей ему (части 1 и 3 статьи 36).

Положения статьи 30 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", предусматривающие правовой механизм оценки приобретенных до 1 января 2002 года пенсионных прав застрахованных лиц, относятся к нормам, регулирующим исчисление размера трудовых пенсий и подлежащим применению в целях определения размеров страховых пенсий.

Установленные названными законоположениями правила включают в себя несколько вариантов определения расчетного размера трудовой пенсии застрахованных лиц (пункты 3, 4 и 6) как одного из обязательных элементов механизма конвертации ранее приобретенных пенсионных прав в расчетный пенсионный капитал, предоставив самим застрахованным лицам право выбора наиболее выгодного для них варианта (пункт 2).

При этом варианты определения расчетного размера трудовой пенсии, предусмотренные пунктами 3 и 4 статьи 30 данного Федерального закона, предполагают использование в соответствующих целях либо среднемесячного заработка застрахованного лица за 2000 - 2001 годы по сведениям индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования, либо среднемесячного заработка застрахованного лица за любые 60 месяцев работы подряд на основании документов, выдаваемых в установленном порядке работодателями или государственными (муниципальными) органами.

Тем самым действующее правовое регулирование в области пенсионного обеспечения граждан не предполагает возможности конвертации ранее приобретенных пенсионных прав застрахованных лиц, у которых право на назначение трудовой пенсии по старости возникло после 1 января 2002 года, в расчетный пенсионный капитал без учета их среднемесячного заработка.

Такой подход обусловлен правовой природой трудовой (с 1 января 2015 года - страховой) пенсии, представляющей собой ежемесячную денежную выплату в целях компенсации застрахованным лицам заработной платы и иных выплат и вознаграждений, утраченных ими в связи с наступлением нетрудоспособности вследствие старости или инвалидности, а нетрудоспособным членам семьи застрахованных лиц - заработной платы и иных выплат и вознаграждений кормильца, утраченных в связи со смертью этих застрахованных лиц, право на которую определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными законом; при этом наступление нетрудоспособности и утрата заработной платы и иных выплат и вознаграждений в таких случаях предполагаются и не требуют доказательств (абзац второй статьи 2 Федерального закона "О трудовых пенсиях в

Российской Федерации" и пункт 1 статьи 3 Федерального закона "О страховых пенсиях").

Исходя из этого трудовая (страховая) пенсия по старости, будучи одним из видов трудовых (страховых) пенсий, является индивидуализированной выплатой, компенсирующей застрахованному лицу предполагаемую утрату его заработной платы, иных выплат и вознаграждений в связи с наступлением такого страхового случая, как нетрудоспособность вследствие старости. Соответственно, размер трудовой (страховой) пенсии по старости должен определяться с учетом заработка (дохода), который фактически получал гражданин в период своей трудовой (иной общественно полезной) деятельности, предшествующий назначению данной пенсии.

2.2. Действовавшее до 1 января 2002 года правовое регулирование предусматривало в качестве общего правила исчисление размера трудовой пенсии по старости исходя из заработной платы гражданина, при этом среднемесячный заработок при назначении данной пенсии определялся (по желанию обратившегося за пенсией): за 24 последних месяца работы (службы, кроме срочной военной службы) перед обращением за пенсией либо за любые 60 месяцев работы (службы) подряд в течение всей трудовой деятельности, предшествующей обращению за пенсией (часть первая статьи 16 и часть первая статьи 102 Закона Российской Федерации от 20 ноября 1990 года N 340-I "О государственных пенсиях в Российской Федерации").

В состав заработка, из которого исчислялась пенсия, подлежали включению все виды выплат (дохода), полученных в связи с выполнением работы (служебных обязанностей), на которые начислялись страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации; сам же среднемесячный заработок за периоды до регистрации в качестве застрахованного лица в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 года N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" подлежал установлению на основании документов, выдаваемых в установленном порядке соответствующими государственными и муниципальными органами или организациями, а за периоды после регистрации в качестве застрахованного лица - на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета (часть первая статьи 100, части третья и четвертая статьи 102 названного Закона).

При утрате в государственных и муниципальных органах или организациях первичных документов о заработке работников данных органов и организаций, в частности в случаях наводнений, землетрясений, ураганов, органам, осуществляющим пенсионное обеспечение, было рекомендовано принимать к производству документы, косвенно подтверждающие фактический заработок работника, в том числе учетные карточки членов партии и партийные билеты, учетные карточки членов профсоюза и профсоюзные билеты, учетные карточки членов комсомола и комсомольские билеты, расчетные книжки (расчетные листы), которые оформлены в соответствии с требованиями, предъявляемыми к оформлению первичных учетных

документов по оплате труда, приказы и другие документы, из которых можно сделать вывод об индивидуальном характере заработка работника (совместное письмо Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Пенсионного фонда Российской Федерации от 27 ноября 2001 года N 8389-ЮЛ/ЛЧ-06-27/9704).

При проведении в 2002 году пенсионной реформы и переходе к страховым принципам пенсионного обеспечения федеральный законодатель установил такой порядок исчисления размера трудовой пенсии по старости, который предполагает опосредованный учет среднемесячного заработка застрахованного лица при определении расчетного пенсионного капитала, формируемого в том числе за счет сумм страховых платежей, уплаченных за каждого застрахованного начиная с 1 января 2002 года, и с целью обеспечения преемственности правового регулирования предусмотрел особый правовой механизм конвертации ранее приобретенных пенсионных прав застрахованных лиц в расчетный пенсионный капитал.

2.3. Установленный положениями пункта 3 статьи 30 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" порядок исчисления расчетного размера трудовой пенсии при оценке приобретенных до 1 января 2002 года пенсионных прав застрахованных лиц в части, касающейся определения размера среднемесячного заработка застрахованного лица, в равной мере распространяется на всех лиц, у которых право на назначение трудовой пенсии по старости возникло после указанной даты, обеспечивает индивидуализацию размера трудовой пенсии по старости, обусловленную правовой природой и целевым назначением данной выплаты, исключает возможность произвольного установления пенсионного обеспечения и, по существу, воспроизводит действовавший ранее порядок определения среднемесячного заработка в целях исчисления размера трудовых пенсий по старости.

Таким образом, абзацы первый и седьмой пункта 3 статьи 30 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" являются элементом механизма реализации конституционного права граждан на пенсионное обеспечение, направленного на сохранение ранее приобретенных пенсионных прав при изменении системы пенсионного обеспечения, предполагают сохранение разумной стабильности правового регулирования, а потому не могут рассматриваться как не согласующиеся с конституционными предписаниями.

2.4. Как следует из представленных документов, оспариваемое правовое регулирование не препятствовало назначению О.П. Олейниковой в 2004 году трудовой пенсии по старости при отсутствии документов, подтверждающих размер ее среднемесячного заработка за период работы с 1976 по 1983 год.

Оспаривая же конституционность абзацев первого и седьмого пункта 3 статьи 30 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", заявитель, по существу, ставит вопросы об оценке допустимости представленных суду письменных доказательств и о расширении перечня документов, на основе которых может быть установлен

размер среднемесячного заработка гражданина за период его работы до регистрации в качестве застрахованного лица в системе государственного пенсионного страхования. Однако разрешение указанных вопросов не относится к компетенции Конституционного Суда Российской Федерации, как она установлена статьей 125 Конституции Российской Федерации и статьей 3 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации".

3. В соответствии с частью второй статьи 36 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" основанием для рассмотрения дела Конституционным Судом Российской Федерации является обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемая заявителем норма. Следовательно, отсутствие такой неопределенности влечет отказ Конституционного Суда Российской Федерации в принятии обращения к рассмотрению.

Поскольку неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителем положения пункта 3 статьи 30 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", отсутствует, запрос Андроповского районного суда Ставропольского края не может быть принят Конституционным Судом Российской Федерации к рассмотрению.

Исходя из изложенного и руководствуясь пунктом 2 статьи 43 и частью первой статьи 79 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

определил:

1. Признать запрос Андроповского районного суда Ставропольского края не подлежащим дальнейшему рассмотрению в заседании Конституционного Суда Российской Федерации, поскольку для разрешения поставленного заявителем вопроса не требуется вынесение предусмотренного статьей 71 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" итогового решения в виде постановления.

2. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данному запросу окончательно и обжалованию не подлежит.

Председатель
Конституционного Суда
Российской Федерации
В.Д.ЗОРЬКИН

КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

от 21 декабря 2006 г. N 583-О

ОБ ОТКАЗЕ В ПРИНЯТИИ К РАССМОТРЕНИЮ ЖАЛОБЫ ГРАЖДАНКИ КОЗЛОВОЙ ВАЛЕНТИНЫ НИКОЛАЕВНЫ НА НАРУШЕНИЕ ЕЕ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ СТАТЬЕЙ 373 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, А ТАКЖЕ РЕШЕНИЯМИ СУДОВ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

Извлечение

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей Н.С. Бондаря, Г.А. Гаджиева, Ю.М. Данилова, Г.А. Жилина, С.М. Казанцева, М.И. Клеандрова, А.Л. Кононова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова, Ю.Д. Рудкина, Н.В. Селезнева, В.Г. Стрекозова, О.С. Хохряковой, Б.С. Эбзеева, В.Г. Ярославцева,

рассмотрев по требованию гражданки В.Н. Козловой вопрос о возможности принятия ее жалобы к рассмотрению в заседании Конституционного Суда Российской Федерации,

установил:

1. Гражданка В.Н. Козлова, работавшая преподавателем в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей "Детская школа искусств N 34", Приказом работодателя от 27 декабря 2004 года N 88 была уволена с работы по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, - в связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей. Решением Северодвинского городского суда Архангельской области от 15 февраля 2005 года, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 17 марта 2005 года, в удовлетворении требований о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда В.Н. Козловой отказано. В удовлетворении ее надзорных жалоб Верховным Судом Российской Федерации также было отказано.

В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации В.Н. Козлова оспаривает конституционность статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации, а также решений судов общей юрисдикции и действий судей, рассматривавших ее трудовые споры о снятии дисциплинарного взыскания и восстановлении на работе.

По мнению заявительницы, статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации, как не регламентирующая процедуру рассмотрения выборным органом профсоюзной организации вопроса о возможном увольнении работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя, в частности не предусматривающая участие при этом подлежащего увольнению работника, нарушает ее конституционные права, гарантированные статьями 1, 2, 7, 15 (части 1 и 2), 17, 18, 19 (части 1 и 2), 23

(часть 1), 24 (часть 2), 29 (части 1 и 4), 30 (часть 1), 37, 45 (часть 2) и 55 (части 2 и 3) Конституции Российской Федерации; судебные решения и действия выносивших эти решения судей судов общей юрисдикции нарушили, как она утверждает, статьи 2, 7, 15 (части 1, 2 и 3), 17 (часть 1), 18, 19, 24 (часть 2), 37 (часть 1), 46 (части 1 и 2), 120 и 123 (часть 3) Конституции Российской Федерации.

Секретариат Конституционного Суда Российской Федерации в порядке части второй статьи 40 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" ранее уведомлял заявительницу о том, что ее жалоба не соответствует требованиям названного Федерального конституционного закона.

2. Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные В.Н. Козловой материалы, не находит оснований для принятия ее жалобы к рассмотрению.

Статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 года N 90-ФЗ), закрепляющая порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, во взаимосвязи с частью второй его статьи 82, согласно которой увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 данного Кодекса, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, направлена на дополнительную защиту трудовых прав указанной категории работников и поэтому не может рассматриваться как нарушающая конституционные права заявительницы.

Следовательно, ее жалоба в этой части по смыслу статей 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" не является допустимой.

3. Ссылка заявительницы на то, что статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации не предусматривает процедуру рассмотрения указанным выборным органом проекта приказа об увольнении и копий документов, являющихся основанием для принятия этого решения, и тем самым нарушает ее права, безосновательна.

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, свободу деятельности общественных объединений (статья 30, часть 1). Из данной конституционной нормы во взаимосвязи со статьей 37 Конституции Российской Федерации вытекает обязанность государства обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами.

Профессиональные союзы, являясь самоуправляющимися и независимыми в своей деятельности общественными объединениями граждан, самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы,

положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, в том числе определяют порядок осуществления тех или иных юридически значимых действий (статьи 2, 5 и 7 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Следовательно, определение порядка формирования мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по поводу увольнения по инициативе работодателя работника - члена профсоюза, а также установление необходимости присутствия этого работника на заседании указанного выборного органа для ознакомления с его позицией по данному вопросу является прерогативой самого профсоюза. Закрепление такого порядка в законе означало бы неоправданное вмешательство в деятельность профсоюзной организации и нарушало бы принцип независимости профсоюзов.

Ставя вопрос о предоставлении ей права присутствовать на заседании выборного органа, заявительница, по существу, выражает несогласие с уставом профсоюза, положением о первичной профсоюзной организации, которые должны регламентировать указанные вопросы и не могут быть предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации.

Конституционным Судом Российской Федерации к рассмотрению.

Исходя из изложенного и руководствуясь частью второй статьи 40, пунктами 1 и 2 части первой статьи 43, частью первой статьи 79, статьями 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

определил:

1. Отказать в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Козловой Валентины Николаевны, поскольку она не отвечает требованиям Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", в соответствии с которыми жалоба признается допустимой, и поскольку разрешение поставленного в ней вопроса Конституционному Суду Российской Федерации неподведомственно.

2. Определение Конституционного Суда Российской Федерации по данной жалобе окончательно и обжалованию не подлежит.

Председатель Конституционного Суда
Российской Федерации
В.Д.ЗОРЬКИН

Судья-секретарь Конституционного Суда
Российской Федерации
Ю.М.ДАНИЛОВ

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Именем Российской Федерации

РЕШЕНИЕ от 26 января 2017 г. N АКПИ16-1035

Верховный Суд Российской Федерации в составе:
судьи Верховного Суда Российской Федерации Назаровой А.М.,
при секретаре С.В.,
с участием прокурора Масаловой Л.Ф.,

рассмотрев в открытом судебном заседании административное дело по административному исковому заявлению Б. о признании недействующим абзаца первого пункта 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Президиума Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20,

установил:

постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Президиума Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 утверждена Инструкция о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (далее - Инструкция).

В соответствии с абзацем первым пункта 12 Инструкции в счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Б. обратился в Верховный Суд Российской Федерации с административным иском о признании недействующим приведенного выше положения Инструкции, как противоречащего статьям 139, 285, 287 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и нарушающего его право на предоставление дополнительного отпуска и получение его оплаты в соответствии с трудовым законодательством.

В обоснование своего требования административный истец указал, что в связи с работой с вредными условиями труда ему был предоставлен дополнительный отпуск, при расчете оплаты которого работодатель, применив оспариваемое предписание Инструкции, учел лишь период работы по совместительству на 0,5 ставки, а период работы на 0,25 ставки в расчет

не принял.

Б. и его представитель А. в судебное заседание, о времени и месте которого извещены надлежащим образом, не явились. А. в письменном ходатайстве просила удовлетворить заявленные требования в полном объеме и рассмотреть дело в ее отсутствие.

В письменных возражениях Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (далее - Минтруд России) указало, что Инструкция в оспариваемой части не противоречит нормативным правовым актам, имеющим большую юридическую силу, и не нарушает прав заявителя.

В судебном заседании представители Минтруда России С.М. и Л. поддержали изложенную в возражениях правовую позицию.

Обсудив доводы административного истца, выслушав объяснения представителей административного ответчика, проверив оспариваемое нормативное положение на соответствие нормативным правовым актам, имеющим большую юридическую силу, заслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Масаловой Л.Ф., полагавшей, что административный иск подлежит удовлетворению, Верховный Суд Российской Федерации находит заявленное требование подлежащим удовлетворению.

Статьей 117 ТК РФ в действующей редакции закреплено, что ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

При определении продолжительности такого отпуска необходимо учитывать особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные частью третьей статьи 121 ТК РФ, согласно которой при предоставлении указанного дополнительного отпуска учитывается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Из приведенных законоположений следует, что продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят работник, в том числе и при условии его занятости менее 0,5 ставки.

Из изложенного следует, что оспариваемая норма Инструкции не соответствует положениям ТК РФ, поскольку вводит ограничения на

продолжительность подлежащего учету периода работы во вредных условиях труда в целях предоставления ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска и, соответственно, на получение его оплаты в размере, установленном трудовым законодательством.

В силу части первой статьи 423 ТК РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с данным кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат указанному кодексу.

При наличии действующего правового регулирования трудовых отношений, связанных с предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков за работу с вредными условиями труда, порядком его исчисления и оплаты, требования абзаца первого пункта 12 Инструкции при расчете продолжительности ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда и начислении отпускных не подлежат применению.

Порядок исчисления заработной платы, оплаты отпуска с учетом наличия дополнительных отпусков и совмещения работ урегулирован положениями статей 60.2, 139, 149 и 151 ТК РФ.

Учитывая доводы административного истца о применении работодателем оспариваемых предписаний и в целях исключения их применения на практике, суд приходит к выводу о признании их недействующими со дня вступления решения суда в законную силу.

Согласно пункту 1 части 2 статьи 215 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации по результатам рассмотрения административного дела об оспаривании нормативного правового акта судом принимается решение об удовлетворении заявленных требований полностью или в части, если оспариваемый нормативный правовой акт полностью или в части признается не соответствующим иному нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, и недействующим полностью или в части со дня его принятия или с иной определенной судом даты.

Руководствуясь статьями 175 - 180, 215 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, Верховный Суд Российской Федерации

решил:

административное исковое заявление Б. удовлетворить.

Признать недействующим со дня вступления решения суда в законную силу абзац первый пункта 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный

рабочий день, утвержденной постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Президиума Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20.

Решение может быть обжаловано в Апелляционную коллегию Верховного Суда Российской Федерации в течение месяца со дня его принятия в окончательной форме.

Судья Верховного Суда
Российской Федерации
А.М.НАЗАРОВА

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 25 сентября 2017 г. N 66-КГ17-10

Извлечение

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Пчелинцевой Л.М., судей Кириллова В.С. и Вавилычевой Т.Ю. рассмотрела в открытом судебном заседании 25 сентября 2017 г. гражданское дело по иску Жаворонкова Николая Алексеевича и Жаворонкова Евгения Николаевича к обществу с ограниченной ответственностью "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" о признании трудового договора заключенным, внесении записей в трудовую книжку, возложении обязанности по уплате страховых взносов, выдаче акта о несчастном случае на производстве по кассационной жалобе Жаворонкова Н.А., Жаворонкова Е.Н. на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 6 октября 2016 г., которым отказано в удовлетворении исковых требований.

установила:

Жаворонков Н.А. и Жаворонков Е.Н. 1 декабря 2015 г. обратились в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" (далее - ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис", общество), с учетом уточненных исковых требований просили о признании заключенными с ними трудовых договоров на срок с 6 мая по 30 июня 2015 г., об обязанности оформить трудовые договоры с указанием места работы, трудовой функции, оплаты труда, условия о том, что работа выполняется в опасных условиях труда с обязательным социальным страхованием работника, о возложении обязанности рассчитать и внести страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, возложении обязанности внести в трудовую книжку записи о приеме на работу и об увольнении по пункту 2 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора), возложении обязанности составить и выдать Жаворонкову Н.А. акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1, произошедшем 27 июня 2015 г.

Решением Куйбышевского районного суда г. Иркутска от 23 мая 2016 г. исковые требования Жаворонкова Н.А. и Жаворонкова Е.Н. удовлетворены.

Признан заключенным трудовой договор между Жаворонковым Н.А. и ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" на срок с 6 мая по 30 июня 2015 г. с указанием места работы "Ангарское укрытие БЦС на объекте УПН Ярега в Республике Коми", трудовая функция - работа по монтажу инженерных систем и технологического оборудования "Ангарского укрытия БЦС на объекте УПН Ярега в Республике Коми" в соответствии с проектом ТС.14087.БЦС.001 в должности бригадира электромонтажников в период с 7 мая по 30 июня 2015 г. включительно на основании выполнения временных (до двух месяцев) работ, с оплатой труда - 104 000 рублей, с обязательным социальным страхованием работника работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Признан заключенным трудовой договор между Жаворонковым Е.Н. и ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" с 6 мая по 30 июня 2015 г. с указанием места работы "Ангарское укрытие БЦС на объекте УИН Ярега в Республике Коми", трудовая функция - работа по монтажу инженерных систем и технологического оборудования "Ангарского укрытия БЦС на объекте УИН Ярега в Республике Коми" в соответствии с проектом ТС.14087.СЦС.001 в должности электромонтажника в период с 7 мая по 30 июня 2015 г. включительно на основании выполнения временных (до двух месяцев) работ, с оплатой труда - 104 000 рублей, с обязательным социальным страхованием работника работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" обязано на основании заключенных трудовых договоров рассчитать и внести страховые взносы за Жаворонкова Н.А. и Жаворонкова Е.Н. на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Государственное учреждение - Иркутское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации и страховые взносы на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование в отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Иркутской области.

На ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" возложена обязанность внести в трудовую книжку Жаворонкова Н.А. запись о приеме на работу с 6 мая 2015 г. в должности бригадира электромонтажников и об увольнении 30 июня 2015 г. по статье 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

На ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" возложена обязанность внести в трудовую книжку Жаворонкова Е.Н. запись о приеме на работу с 6 мая 2015 г. в должности электромонтажника и об увольнении 30 июня 2015 г. по статье 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

На ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" возложена обязанность составить и выдать Жаворонкову Н.А. акт о несчастном случае на

производстве по форме Н-1, произошедшем 27 июня 2015 г., на основании акта расследования несчастного случая по форме 4 Государственной инспекции труда Иркутской области от 2 октября 2015 г.

С ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" в бюджет г. Иркутска взыскана государственная пошлина в размере 1 500 рублей.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 6 октября 2016 г. решение Куйбышевского районного суда г. Иркутска от 23 мая 2016 г. по данному делу отменено. Принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы и письменные возражения на нее представителя ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис", Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Судом апелляционной инстанции, рассмотревшим дело по правилам производства в суде первой инстанции без учета особенностей, предусмотренных главой 39 ГПК РФ, установлено и следует из материалов дела, что 26 марта 2015 г. между ООО ГСП Волгоградская фирма "Нефтезаводмонтаж" и ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" был заключен договор N ЛК-КС-2015/64 на выполнение работ по капитальному строительству и реконструкции объектов. По этому договору ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" обязалось выполнить работы по строительству и реконструкции объекта ООО "ЛУКОЙЛ-Коми", Ярегское нефтяное месторождение, ППСН, блок центробежных сепараторов, титул 9, монтаж инженерных систем в соответствии с проектной документацией ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис".

6 мая 2015 г. между ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" (заказчик) и Жаворонковым Н.А. (подрядчик) был заключен договор подряда N 0012/15, по которому подрядчик Жаворонков Н.А. обязался выполнить за свой риск и своим трудом работу по монтажу инженерных систем и технологического оборудования "Ангарного укрытия БЦС на объекте УПН Ярега в Республике Коми" в соответствии с проектом ТС.14087.БЦС.001, работы подлежат выполнению из материалов заказчика (пункты 1.1, 1.2 договора подряда). Цена работ по договору составляет 104 000 рублей, в том числе НДС 18%, и оплачивается в течение 10 банковских дней с момента подписания сторонами акта выполненных работ (пункт 2.1 договора подряда). Работы, предусмотренные договором, выполняются в срок с 7 мая по 30 июня 2015 г. включительно, названный срок может быть увеличен только в случае, связанном с отсутствием стройготовности объекта (пункты 3.1, 3.2 договора подряда).

Жаворонков Н.А. (подрядчик) обязался соблюдать на объекте требования техники безопасности, охраны труда, охраны окружающей среды и противопожарной безопасности в период выполнения работ в соответствии с условиями договора. Общество (заказчик) не несет ответственности при

несчастных случаях на производстве с работниками подрядчика в ходе исполнения договора подряда (пункт 5.1.3 договора подряда).

В этот же день 6 мая 2015 г. договор подряда аналогичного содержания на выполнение работ по монтажу инженерных систем и технологического оборудования "Ангарного укрытия БЦС на объекте УПН Ярега в Республике Коми" в соответствии с проектом ТС.14087.БЦС.001 был подписан между ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" и Жаворонковым Е.Н.

До заключения договоров - 5 мая 2015 г. - Жаворонков Н.А. и Жаворонков Е.Н. прошли аттестацию по проверке знаний правил безопасности эксплуатации электроустановок потребителя, о чем им выданы удостоверения ООО "ТоксСофт". ООО ГСИ Волгоградская фирма "Нефтезаводмонтаж" Жаворонкову Н.А. и Жаворонкову Е.Н. были выданы пропуска со сроком действия до 30 июня 2015 г. с указанием организации, к которой они относятся, и занимаемой должности - электромонтажник.

В период с 12 мая по 27 июня 2015 г. Жаворонков Н.А. и Жаворонков Е.Н. выполняли работу по монтажу инженерных систем и технологического оборудования "Ангарного укрытия БЦС на объекте УПН Ярега в Республике Коми". Оплата за работу по договорам подряда с ними произведена, что подтверждается пояснениями сторон по делу, чеками от 19 июня 2015 г. и от 22 июля 2015 г., расходными кассовыми ордерами от 6 мая 2015 г., спора об оплате труда между сторонами не имеется.

27 июня 2015 г. в период действия договора подряда при производстве работ Жаворонков Н.А. получил травму. Приехав на объект по монтажу молниеотвода, обнаружив недостатки по монтажу, Жаворонков Н.А. поднялся на крышу здания на высоту 12 м, показал работникам, как необходимо переделать работу по монтажу, с высоты 12 м стал спускаться по лестничному устройству мачты молниеотвода, расположенной на строительной площадке, поскользнулся, стал падать примерно с отметки 9 м, на расстоянии около 2 м от земли его рука попала между креплением лестницы и ступенькой, и Жаворонков Н.А. фактически повис на руке. В результате этого он получил тяжелые телесные повреждения: открытое повреждение левого лучезапястного сустава с повреждением срединного нерва, межкостной артерии, сухожилий сгибателей пальцев левой кисти, закрытый перелом левой лопатки, геморрагический шок 1 степени.

В связи с полученными травмами Жаворонков Н.А. находился на лечении в отделении травматологии Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми "Ухтинская городская больница N 1" в периоды с 27 по 29 июня 2015 г. и с 30 июня по 2 июля 2015 г., ему был выдан листок нетрудоспособности. В период с 1 по 2 июля 2015 г. Жаворонков Н.А. находился на лечении в стационаре в отделении микрохирургии Государственного бюджетного учреждения здравоохранения г. Москвы "Городская клиническая больница N 71", ему был выдан листок нетрудоспособности, в период с 3 по 6 июля 2015 г. он находился на лечении в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения г. Москвы "Городская клиническая больница N 31 Департамента здравоохранения

города Москвы", в период с 24 по 29 марта 2016 г. - в Областном государственном автономном учреждении здравоохранения "Медсанчасть Иркутского авиационного производственного объединения".

После обращения Жаворонкова Н.А. 4 августа 2015 г. в Государственную инспекцию труда Иркутской области было проведено расследование, по результатам которого составлен акт расследования несчастного случая по форме 4 от 2 октября 2015 г., в котором указано на наличие признаков трудового договора, заключенного между сторонами. Акт подписан лицами, проводившими расследование: государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в Иркутской области Ратовской Т.В., главным техническим инспектором труда Иркутского областного объединения организаций профсоюза Петуховым М.Г., главным специалистом - руководителем правовой группы филиала № 2 Государственного учреждения - Иркутского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации Щеколковой Е.О.

Разрешая спор и удовлетворяя иски Жаворонкова Н.А. и Жаворонкова Е.Н. в части признания заключенных ими договоров с ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" трудовыми, суд первой инстанции, руководствуясь нормами Трудового кодекса Российской Федерации и Гражданского кодекса Российской Федерации, исходил из того, что фактически между сторонами сложились трудовые отношения, поскольку истцы лично выполняли работы по монтажу инженерных систем и технологического оборудования, соблюдая правила внутреннего трудового распорядка, доведенные до их сведения; в договоре, поименованном как договор подряда, была определена трудовая функция истцов, место их работы, порядок оплаты труда. С учетом этих обстоятельств суд первой инстанции пришел к выводу, что между сторонами заключен трудовой договор, и удовлетворил иски Жаворонкова Н.А. и Жаворонкова Е.Н. в части обязанности ответчика оформить с истцами трудовые договоры с указанием места работы, трудовой функции, оплаты труда, с обязательным социальным страхованием работника, возложения обязанности рассчитать и внести страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, возложения обязанности внести в трудовую книжку записи о приеме на работу и об увольнении по пункту 2 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора), возложения обязанности составить и выдать Жаворонкову Н.А. акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1, произошедшем 27 июня 2015 г.

Отказывая в удовлетворении заявления ответчика о применении к иски Жаворонкова Н.А. и Жаворонкова Е.Н. срока обращения суд за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции полагал, что Жаворонков Н.А. и Жаворонков Е.Н. должны были узнать о нарушении своих прав при

получении на руки договоров подряда от 6 мая 2015 г. Однако поскольку они считали, что оформление сложившихся между ними и работодателем отношений в форме договоров подряда является достаточным для защиты их прав, а достоверно истцы узнали о нарушении своих прав из письма Государственной инспекции труда Иркутской области, которая довела до их сведения значение и существо договора подряда, то указанное обстоятельство препятствовало своевременному обращению в суд. В связи с этим суд первой инстанции признал причины пропуска срока на обращение в суд уважительными и восстановил истцам срок, предусмотренный частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции, рассмотрев дело по правилам производства в суде первой инстанции без учета особенностей, предусмотренных главой 39 ГПК РФ, отменил решение суда первой инстанции по основанию, определенному пунктом 4 части 4 статьи 330 ГПК РФ, и принял по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований Жаворонкова Н.А. и Жаворонкова Е.Н.

С учетом установленных по делу обстоятельств, а также содержания заключенных между истцами и ответчиком 6 мая 2015 г. договоров подряда суд апелляционной инстанции пришел к выводу о возникновении между сторонами гражданско-правовых отношений и об отсутствии доказательств того, что заключенные договоры подряда фактически регулировали трудовые отношения.

При этом суд апелляционной инстанции исходил из отсутствия в материалах дела доказательств того, что при заключении договоров подряда сторонами фактически были согласованы существенные условия трудовых договоров, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе место работы, трудовая функция работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием), режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) и условие об обязательном социальном страховании работника.

Не установив наличия трудовых отношений между истцами и ответчиком, суд апелляционной инстанции указал на то, что на ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" не может быть возложена обязанность по уплате страховых взносов и выдаче Жаворонкову Н.А. акта о несчастном случае на производстве по форме Н-1.

Не соглашаясь с выводами суда первой инстанции об уважительности пропуска истцами срока для обращения в суд с требованиями о признании заключенных договоров трудовыми, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что этот срок ими пропущен, поскольку о том, что с ними заключены гражданско-правовые, а не трудовые договоры, истцы знали и должны были узнать 6 мая 2015 г. при подписании договоров подряда, а доказательств уважительности пропуска срока обращения в суд с данными требованиями материалы дела не содержат.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном применении и толковании норм материального права и сделанными с нарушением норм процессуального права.

В соответствии с частью 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации приведены требования к содержанию трудового договора, в котором, в частности, указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор, место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности

в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с данным кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть 1 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (часть 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в пункте 2.2 определения от 19 мая 2009 г. N 597-О-О, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель

предусмотрел в части четвертой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Суды общей юрисдикции, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Из приведенных в этих статьях определений понятий "трудовые отношения" и "трудовой договор" не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утвержденным работодателем, - наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы. Таким образом, по смыслу статей 11, 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с положением части второй статьи 67 названного кодекса, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце третьем пункта 8 и в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный

представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Вследствие неправильного применения норм трудового законодательства суд апелляционной инстанции отдал приоритет юридическому оформлению отношений между истцами и ответчиком, не выясняя при этом, имелись ли в действительности между сторонами признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации, и не было ли со стороны ответчика злоупотребления при заключении договора подряда вопреки намерению работников как экономически более слабой стороны заключить трудовой договор.

При этом вывод о наличии между сторонами гражданско-правовых отношений по договору подряда сделан судом апелляционной инстанции без применения норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре подряда (глава 37), без установления его содержания и признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

Так, в соответствии со статьей 702 Гражданского кодекса Российской Федерации по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику (пункт 1 статьи 703 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Заказчик обязан в сроки и в порядке, которые предусмотрены договором подряда, с участием подрядчика осмотреть и принять выполненную работу (ее результат), а при обнаружении отступлений от договора, ухудшающих результат работы, или иных недостатков в работе немедленно заявить об этом подрядчику (пункт 1 статьи 720 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Из содержания данных норм Гражданского кодекса Российской Федерации следует, что договор подряда заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Получение подрядчиком определенного передаваемого (т.е. материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других договоров.

От трудового договора договор подряда отличается предметом договора, а также тем, что подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность

выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

В обоснование исковых требований Жаворонков Н.А. и Жаворонков Е.Н. ссылались на то, что они работали как члены коллектива ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис", в договорах и выданных им удостоверениях были определены место их работы и должности, порядок оплаты труда, они подчинялись установленному трудовому распорядку и их деятельность контролировал работодатель, с ними проведен инструктаж, они прошли стажировку, аттестацию по проверке знаний правил безопасности эксплуатации электроустановок потребителя. В подтверждение своих доводов истцы предоставили суду соответствующие доказательства, в том числе акт о расследовании несчастного случая по форме 4 от 2 октября 2015 г.

Однако суд апелляционной инстанции, перечислив доводы сторон спора и доказательства, не отразил в судебном постановлении мотивы, по которым одни доказательства приняты им в качестве средств обоснования выводов суда, а другие доказательства отвергнуты, и основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

В частности, судом апелляционной инстанции без приведения мотивов не приняты в качестве доказательств трудовых отношений между истцами и ответчиком представленные истцами удостоверения по технике безопасности, выданные им ООО "ТоксСофт", и пропуска на объект, где производились работы, выданные ООО ГСИ Волгоградская фирма "Нефтезаводмонтаж".

При таких обстоятельствах выводы суда апелляционной инстанции о возникновении между истцами и ответчиком гражданско-правовых отношений и в связи с этим об отсутствии обязанности у ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" по уплате страховых взносов на обязательное социальное страхование Жаворонкова Н.А. и Жаворонкова Е.Н. от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование и выдаче Жаворонкову Н.А. акта о несчастном случае на производстве по форме Н-1 и об отказе в удовлетворении исковых требований являются неправомерными.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает заслуживающими внимания доводы кассационной жалобы Жаворонкова Н.А. и Жаворонкова Е.Н. о несогласии с выводом суда апелляционной инстанции о пропуске ими срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку истцам достоверно стало известно о том, что трудовые отношения между ними и ответчиком фактически не оформлены, только после получения акта расследования произошедшего с Жаворонковым Н.А. несчастного случая по

форме 4 от 2 октября 2015 г., в котором было указано, что договор подряда с Жаворонковым Н.А. как с физическим лицом заключен с нарушением норм материального права и может быть оспорен Жаворонковым Н.А. в судебном порядке.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит также подтвержденным материалами дела довод кассационной жалобы о том, что судом апелляционной инстанции неправильно изложена в апелляционном определении позиция по делу третьих лиц - Государственного учреждения - Иркутского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации и Государственной инспекции труда в Иркутской области. Представители Государственного учреждения - Иркутского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации в отзыве на исковое заявление и в судебном заседании суда апелляционной инстанции заявили, что в случае представления истцами соответствующих доказательств, достоверно свидетельствующих о наличии трудовых отношений между ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" и Жаворонковым Н.А., Жаворонковым Е.Н., данные отношения могут быть признаны судом таковыми (л.д. 268, 282). Представитель Государственной инспекции труда в Иркутской области Ратовская Т.В. при рассмотрении дела в Куйбышевском районном суде г. Иркутска дала пояснения, согласно которым считала исковые требования обоснованными, и просила их удовлетворить (л.д. 42).

Ввиду изложенного апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 6 октября 2016 г. нельзя признать законным. Оно принято с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителей кассационной жалобы, что согласно статье 387 ГПК РФ является основанием для отмены обжалуемого судебного постановления и направления дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть все приведенное выше и разрешить исковые требования Жаворонкова Н.А. и Жаворонкова Е.Н. на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, и установленных по делу обстоятельств.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 6 октября 2016 г. отменить, дело направить на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции - Иркутский областной суд.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 24 сентября 2009 г. N 69-В09-10

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе председательствующего Горохова Б.А., судей Колычевой Г.А. и Гуляевой Г.А. рассмотрела в судебном заседании 24 сентября 2009 г. по надзорной жалобе Ковальчука К.С. на решение Сургутского городского суда от 25 сентября 2008 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2008 г. дело по иску Ковальчука К.С. к ОАО "Сургутнефтегаз" об отмене приказа N 2541-к от 21 июля 2008 г., восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Б.А. Горохова, объяснения представителя истца - Захаркина А.В., представителей ОАО "Сургутнефтегаз" Тараховой Л.М., Кабайды О.И., заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ Власовой, полагавшей, что решение суда первой инстанции подлежит отмене, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

установила:

Ковальчук К.С. работал <...> по ремонту и обслуживанию <...> 4 разряда в <...> районе N <...> управления <...> хозяйства НГДУ "Сургутнефть" ОАО "Сургутнефтегаз". Приказом N 2541-к от 21 июля 2008 г. он был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Ковальчук К.С. обратился в суд с иском к ОАО "Сургутнефтегаз" об отмене приказа N 2541-к от 21 июля 2008 г., восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, указав на то, что приказ является незаконным, так как при увольнении не был соблюден общий порядок увольнения.

В день увольнения ему не выдали трудовую книжку, не произвели расчет в соответствии с требованиями статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации, уволили в период временной нетрудоспособности. Кроме того, работодателем перед увольнением у него не было затребовано объяснение и не представлен приказ N 277 от 21 февраля 2008 г. На период увольнения он являлся <...> профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, но работодатель, зная это, не запросил предварительного согласия профсоюзной организации на увольнение истца, чем нарушил статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовую обязанность по техническому обслуживанию <...> выполнил в полном объеме, к поломке <...> не причастен. Истец полагает, что в отношении него имеет место дискриминация, поскольку он был ограничен в трудовых правах, подвергался преследованию ответчиком из-за его профсоюзной деятельности.

Ответчик иск не признал.

Решением Сургутского городского суда от 25 сентября 2008 г. в иске Ковальчуку К.С. отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2008 г. решение суда оставлено без изменения.

В надзорной жалобе Ковальчуком К.С. поставлен вопрос об отмене состоявшихся по делу судебных постановлений, как вынесенных с нарушением норм материального права.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации от 30 апреля 2009 г. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации для проверки в порядке надзора и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 27 августа 2009 г. надзорная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Ковальчук К.С., будучи извещен о времени и месте рассмотрения дела в порядке надзора, не явился в суд и не сообщил о причине неявки, в связи с чем на основании статьи 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит возможным рассмотрение дела в его отсутствие.

Проверив материалы дела, выслушав объяснения обсудив доводы надзорной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит ее подлежащей удовлетворению, а состоявшиеся по делу судебные постановления подлежащими отмене по следующим основаниям.

В соответствии со статьей 387 Гражданского процессуального кодекса РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в порядке надзора являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

При рассмотрении настоящего дела судами были допущены существенные нарушения норм материального права, выразившиеся в следующем.

В соответствии с частью 1 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Общий порядок увольнения работника являющегося членом

профессионального союза регламентирован статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

Как усматривается из материалов дела, Ковальчук К.С. работал <...> по ремонту и обслуживанию <...> 4 разряда в <...> районе N <...> управления <...> хозяйства НГДУ "Сургутнефть" ОАО "Сургутнефтегаз".

Приказом N 2541-к от 21 июля 2008 г. трудовой договор с истцом расторгнут на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Принимая решение, суд пришел к выводу о том, что увольнение Ковальчука К.С. произведено правильно, с соблюдением норм трудового законодательства, и процедура увольнения ответчиком не нарушена.

Однако, вывод суда о том, что процедура увольнения истца по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации была соблюдена, основан на ошибочном толковании норм материального права и явно противоречит материалам дела.

При рассмотрении дела судом с достоверностью было установлено, что до увольнения истца ответчик согласия соответствующего профсоюзного органа на его увольнение не запрашивал. Проверяя законность увольнения истца, суд пришел к ошибочному выводу о том, что ответчик не обязан был получать это согласие, поскольку первичная профсоюзная организация "Независимый профсоюз "Профсвобода" работников ОАО "Сургутнефтегаз", <...> которой является истец, не является первичной профсоюзной организацией действующей в ОАО "Сургутнефтегаз" и в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" не вправе представлять интересы истца и осуществлять защиту его прав при расторжении трудового договора с ответчиком.

Данный вывод суда основан на неправильном толковании и применении норм материального права.

В соответствии с частью 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

В соответствии с нормами международного права и российского законодательства профсоюзы являются законными представителями работников.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. (ратифицированный Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 сентября 1973 г.) гарантирует право профсоюзов функционировать беспрепятственно, без каких-либо ограничений, кроме тех, которые предусмотрены законом.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трудовой кодекс Российской Федерации (статьи 29, 370, 372, 373 и др.) предоставили профсоюзам право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, которое носит универсальный характер.

В силу статьи 29 Трудового кодекса Российской Федерации представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Согласно пункту 2 статьи 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

При этом в соответствии со статьей 3 указанного Закона под первичной профсоюзной организацией понимается - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Из изложенного следует, что вышеуказанные лица имеют право состоять в нескольких профсоюзах, при этом необязательно, чтобы они работали на одном предприятии.

При рассмотрении дела судом не учтено то обстоятельство, что в соответствии с пунктом 2 статьи 4 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" права профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные настоящим Федеральным законом, распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий.

Из материалов дела видно, что в адрес ОАО "Сургутнефтегаз" 26 августа 2006 г. было направлено уведомление о том, что в соответствии со статьей 18 Федерального закона "Об общественных объединениях", Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности",

статьями 29 - 32, 370 - 378 Трудового кодекса Российской Федерации 20 августа 2006 г. образован Независимый профсоюз "Профсвобода" работников ОАО "Сургутнефтегаз", который в соответствии с Соглашением о взаимодействии от 26 августа 2006 г. действует на основании Устава Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ (рег. N 303 МЮ РФ) и Типового Положения о первичной профсоюзной организации СОЦПРОФ в качестве первичной профсоюзной организации работников ОАО "Сургутнефтегаз" Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ.

Ковальчук К.С. является <...> профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации "Независимый профсоюз "Профсвобода" работников ОАО "Сургутнефтегаз" согласно выписке из протокола организационного собрания (т. 1, л.д. 7).

В соответствии со ст. 374 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 настоящего Кодекса.

Из материалов дела следует, что увольнение истца произведено ответчиком без запроса согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а при его отсутствии - первичной профсоюзной организации "Независимый профсоюз "Профсвобода" работников ОАО "Сургутнефтегаз".

Согласно разъяснениям, данным в пункте 26 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. N 63), в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе.

Учитывая то, что работодателем не соблюден предусмотренный действующим законодательством порядок увольнения Ковальчука К.С. и не

соблюдены гарантии, предоставляемые законом работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, вывод суда о законности увольнения истца является неправильным.

Принимая во внимание, что при вынесении решения суда первой инстанции и кассационного определения были допущены существенные нарушения норм материального права, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает необходимым отменить состоявшиеся судебные постановления и принять по делу новое решение об удовлетворении иска в части требований Ковальчука К.С. о признании незаконным приказа № 2541-к от 21 июля 2008 г. о его увольнении и о восстановлении его на работе. В остальной части дело подлежит направлению на новое рассмотрение, в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное, проверить обоснованность требований истца в части взыскания заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Руководствуясь ст. ст. 387, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

определила:

решение Сургутского городского суда от 25 сентября 2008 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2008 г., отменить.

Принять по делу новое решение, которым признать незаконным увольнение Ковальчука К.С. приказом и.о. начальника НГДУ "Сургутнефтегаз" ОАО "Сургутнефтегаз" № 2541-к от 21 июля 2008 г. и восстановить Ковальчука К.С. на работе <...> по ремонту и обслуживанию <...> 4 разряда НГДУ "Сургутнефтегаз" ОАО "Сургутнефтегаз".

В остальной части дело направить на новое рассмотрение в тот же суд первой инстанции.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 10 января 2014 г. № 5-КГ13-146

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе:

председательствующего Горохова Б.А. судей Назаровой А.М., Задворнова М.В. рассмотрела в судебном заседании гражданское дело по заявлению Общества с ограниченной ответственностью "ТрансГрупп-Инвест" об оспаривании предписания государственного инспектора труда в г. Москве, по кассационной жалобе Общества с ограниченной ответственностью "ТрансГрупп-Инвест" на решение Нагатинского районного суда г. Москвы от 13 сентября 2012 года и

апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12 марта 2013 года, которыми в удовлетворении заявления отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Назаровой А.М., выслушав объяснения представителя Общества с ограниченной ответственностью "ТрансГрупп-Инвест" Притулу С.В., поддержавшего доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

установила:

государственным инспектором труда в г. Москве в ООО "ТрансГрупп-Инвест" проведена внеплановая документарная проверка соблюдения трудового законодательства по факту обращения председателя первичной профсоюзной организации вагонного ремонтного депо Тольятти - филиала ООО "ТрансГрупп-Инвест".

Проведенной проверкой государственным инспектором труда выявлены нарушения трудового законодательства, выразившиеся в том, что при принятии Положений о премировании работников, вопреки требованиям статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации, работодателем не учтено мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

По результатам проверки государственным инспектором труда по г. Москве выдано предписание от 22 июня 2012 года N 2-290-12-ПВ/137/46/3, которым признаны незаконными Положения о премировании работников филиала, утвержденные 1 июля 2011 года и 1 августа 2011 года, и предписано не применять указанные локальные нормативные акты к работникам вагонного ремонтного депо Тольятти - филиала ООО "ТрансГрупп-Инвест", а также произвести перерасчет заработной платы работников данного предприятия за период с марта 2011 года по май 2012 года с учетом Положений о премировании, утвержденных 14 июля 2008 года, с выплатой денежной компенсации в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Считая, что данное предписание вынесено незаконно, поскольку государственный инспектор труда в г. Москве превысил свои полномочия, установленные статьями 356 и 357 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем ООО "ТрансГрупп-Инвест" обратилось в суд с заявлением о признании незаконным и отмене предписания от 22 июня 2012 года.

Решением Нагатинского районного суда г. Москвы от 13 сентября 2012 года в удовлетворении заявления отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда 12 марта 2013 года указанное решение суда оставлено без изменения.

По запросу судьи Верховного Суда Российской Федерации дело было истребовано в Верховный Суд Российской Федерации и определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 3 декабря 2013 года кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном

заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В кассационной жалобе Общества с ограниченной ответственностью "ТрансГрупп-Инвест", поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации ставится вопрос об отмене решения Нагатинского районного суда г. Москвы от 13 сентября 2012 года и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда 12 марта 2013 года.

В судебное заседание Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации представитель Государственной инспекции труда в г. Москве, извещенный о времени и месте рассмотрения дела в суде кассационной инстанции, не явился. На основании статьи 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает возможным рассмотреть дело в их отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к следующему.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что судом при рассмотрении настоящего дела были допущены такого характера существенные нарушения.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявления, суд исходил из того, что Государственная инспекция труда в г. Москве действовала в пределах предоставленных ей полномочий. Установив, что нарушения трудового законодательства в ООО "ТрансГрупп-Инвест" имели место, суд пришел к выводу о том, что государственный инспектор труда правомерно вынес предписание об устранении допущенных нарушений.

С такими выводами суда согласилась апелляционная инстанция.

Между тем, Судебная коллегия находит приведенные выводы судебных инстанций ошибочными, основанными на неправильном толковании положений действующего законодательства по следующим основаниям.

В соответствии с абзацем 1 части 1 статьи 356 Трудового кодекса Российской Федерации федеральная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах

полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Абзацем 6 части 1 статьи 357 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

По смыслу данных положений закона при проведении проверок государственный инспектор труда выдает обязательное для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства. Трудовые споры, в том числе, неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются в рамках статей 381 - 397 Трудового кодекса Российской Федерации комиссиями по трудовым спорам или судами.

Таким образом, осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

В соответствии с Конвенцией МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" от 11 июля 1947 года, ратифицированной Российской Федерацией 11 апреля 1998 года, инспектору труда не предоставлено право выносить обязательные для исполнения работодателем предписания по трудовым спорам.

Между тем Судебная коллегия считает, что спор о перерасчете заработной платы работников в соответствии с Положением о премировании работников, выплате компенсации на основании статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации является в силу статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению либо комиссией по рассмотрению трудовых споров, либо судом.

Следовательно, оспариваемое предписание вынесено государственным инспектором труда по вопросам, не относящимся к его компетенции, а потому является незаконным.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия признает решение Нагатинского районного суда г. Москвы от 13 сентября 2012 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда 12 марта 2013 года незаконными, принятыми с существенным нарушением норм материального права и подлежащими отмене.

Поскольку обстоятельства, имеющие значение для правильного рассмотрения и разрешения дела, судом первой инстанции установлены. Судебная коллегия находит возможным, отменяя судебные постановления, принять новое решение, не передавая дело на новое рассмотрение, об удовлетворении заявления.

Руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации,

определила:

решение Нагатинского районного суда г. Москвы от 13 сентября 2012 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12 марта 2013 года отменить.

Принять по делу новое решение, которым заявление Общества с ограниченной ответственностью "ТрансГрупп-Инвест" об оспаривании предписания государственного инспектора труда в г. Москве удовлетворить.

Признать предписание государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в г. Москве от 22 июня 2012 года N 2-290-12-ПВ/137/46/3 незаконным.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 27 ноября 2017 г. N 5-КГ17-173

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе: председательствующего Пчелинцевой Л.М., судей Вавилычевой Т.Ю. и Фролкиной С.В. рассмотрела в открытом судебном заседании 27 ноября 2017 г. материал по иску Панова Владимира Алексеевича к публичному акционерному обществу "Восточный экспресс банк" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда по кассационной жалобе Панова В.А. на определение Хамовнического районного суда г. Москвы от 8 июня 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 30 января 2017 г. о возврате искового заявления Панову В.А.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю., выслушав объяснения Панова В.А., поддержавшего доводы кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Власовой Т.А., полагавшей судебные постановления подлежащими отмене с

направлением материала в Хамовнический районный суд г. Москвы,

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

Панов В.А. 8 июня 2016 г. обратился в Хамовнический районный суд г. Москвы с иском к публичному акционерному обществу "Восточный экспресс банк" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Панов В.А. указал на то, что с 22 августа 2011 г. состоял в трудовых отношениях с ответчиком - публичным акционерным обществом "Восточный экспресс банк", работал в Московском филиале публичного акционерного общества "Восточный экспресс банк" в должности директора центра специализированного обслуживания (управляющего) Дополнительного отделения N 133. На основании приказа работодателя он был уволен с занимаемой должности с 6 октября 2014 г. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (по сокращению численности или штата работников). Панов В.А. считает увольнение незаконным, поскольку сокращения численности или штата работников в Дополнительном отделении N 133 Московского филиала публичного акционерного общества "Восточный экспресс банк" не проводилось, после его увольнения занимаемую им должность занял иной работник.

Определением судьи Хамовнического районного суда г. Москвы от 8 июня 2016 г. исковое заявление Панова В.А. возвращено на основании пункта 2 части 1 статьи 135 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации по причине неподсудности дела Хамовническому районному суду г. Москвы с разъяснением, что с данным иском заявлением истец вправе обратиться в суд по месту нахождения ответчика.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 30 января 2017 г. определение судьи Хамовнического районного суда г. Москвы от 8 июня 2016 г. оставлено без изменения, а частная жалоба Панова В.А. - без удовлетворения.

Панов В.А. обратился в Верховный Суд Российской Федерации с кассационной жалобой, в которой поставил вопрос об отмене указанных судебных постановлений, как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы судьей Верховного Суда Российской Федерации Вавилычевой Т.Ю. 20 июля 2017 г. материал по исковому заявлению Панова В.А. истребован в Верховный Суд Российской Федерации, и ее же определением от 6 октября 2017 г. кассационная жалоба с материалом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения материала в кассационном порядке. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился представитель ответчика -

публичного акционерного общества "Восточный экспресс банк", о причинах неявки не сообщил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 385 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, считает возможным рассмотреть кассационную жалобу с материалом в отсутствие неявившегося представителя ответчика.

Проверив материал по иску Панова В.А., обсудив обоснованность доводов кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов (статья 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что при разрешении вопроса о принятии искового заявления Панова В.А. к производству суда такого характера существенные нарушения норм права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Как следует из материала, Панов В.А. 8 июня 2016 г. обратился с иском к публичному акционерному обществу "Восточный экспресс банк" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в Хамовнический районный суд г. Москвы по месту нахождения Московского филиала публичного акционерного общества "Восточный экспресс банк".

Возвращая исковое заявление Панова В.А. к публичному акционерному обществу "Восточный экспресс банк", суд первой инстанции исходил из того, что оно подано с нарушением общего правила о подсудности исков, установленного статьей 28 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, поскольку ответчик находится по адресу: Амурская область, г. Благовещенск, пер. Святителя Иннокентия, д. 1, то есть на территории, не относящейся к компетенции Хамовнического районного суда г. Москвы. При этом суд первой инстанции указал, что расположение Московского филиала публичного акционерного общества "Восточный экспресс банк" в г. Москве правового значения в данном случае не имеет, поскольку в силу статьи 55 Гражданского кодекса Российской Федерации филиал не является юридическим лицом и, соответственно, не может являться ответчиком по заявленным требованиям.

Соглашаясь с выводом суда первой инстанции, суд апелляционной инстанции дополнительно сослался на то, что Панов В.А. свою трудовую деятельность осуществлял по адресу: г. Москва, ул. Красная Пресня, д. 21, не относящемуся к территориальной подсудности Хамовнического районного

суда г. Москвы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций сделаны с существенным нарушением норм процессуального права.

В соответствии с частью 1 статьи 47 Конституции Российской Федерации никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом.

По общему правилу, установленному статьей 28 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации.

В статье 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации закреплены правила альтернативной подсудности - подсудности по выбору истца, согласно части 2 которой иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства.

Частью 9 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (в редакции, действовавшей на момент обращения Панова В.А. 8 июня 2016 г. с иском в Хамовнический районный суд г. Москвы и до 3 октября 2016 г.) было предусмотрено, что иски, вытекающие из договоров, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.

Согласно части 10 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации выбор между несколькими судами, которым в силу данной статьи подсудно дело, принадлежит истцу.

Из приведенных норм процессуального закона следует, что право выбора суда, если дело подсудно нескольким судам, предоставлено истцу. Такое правовое регулирование является механизмом, направленным на создание наиболее оптимальных условий, для разрешения споров в судебном порядке и предоставляет истцу дополнительную гарантию судебной защиты прав и законных интересов - возможность выбора суда для обращения в суд с иском.

При подаче искового заявления в Хамовнический районный суд г. Москвы Панов В.А. воспользовался указанным правом и обратился в названный суд исходя из осуществлявшейся им трудовой деятельности в Московском филиале публичного акционерного общества "Восточный экспресс банк" и указанного в трудовом договоре его места работы - Московский филиал публичного акционерного общества "Восточный экспресс банк", который расположен по адресу: г. Москва, Гагаринский переулок, д. 7, корп. 2, относящемуся к территориальной подсудности Хамовнического районного суда г. Москвы.

Поскольку истцом по настоящему делу была выбрана подсудность по месту нахождения филиала организации - публичного акционерного общества "Восточный экспресс банк", то суд был не вправе самостоятельно осуществить иной выбор подсудности заявленного Пановым В.А. спора и

возвращать его исковое заявление на основании пункта 2 части 1 статьи 135 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Вывод суда первой инстанции о том, что расположение Московского филиала публичного акционерного общества "Восточный экспресс банк" в г. Москве правового значения в данном случае не имеет, поскольку в силу статьи 55 Гражданского кодекса Российской Федерации филиал не является юридическим лицом и, соответственно, не может являться ответчиком по заявленным требованиям, основан на ошибочном толковании норм процессуального права, устанавливающих правило альтернативной подсудности по искам к организациям, вытекающим из деятельности ее филиала или представительства, а также по искам, вытекающим из договоров, в которых указано место их исполнения. Вопрос же о привлечении к участию в деле в качестве надлежащего ответчика исходя из положений пункта 1 статьи 48, статьи 55 Гражданского кодекса Российской Федерации юридического лица может быть разрешен судом в ходе подготовки дела к судебному разбирательству.

Ввиду изложенного вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что гражданское дело по иску Панова В.А. к публичному акционерному обществу "Восточный экспресс банк" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда неподсудно Хамовническому районному суду г. Москвы, противоречит положениям частей 2, 9, 10 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Кроме того, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации полагает необходимым обратить внимание на следующее.

Федеральным законом от 3 июля 2016 г. N 272-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда" (далее - Федеральный закон от 3 июля 2016 г. N 272-ФЗ), вступившим в законную силу с 3 октября 2016 г., статья 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации дополнена частью 6.3, согласно которой иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

Частью 9 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в редакции Федерального закона от 3 июля 2016 г. N 272-ФЗ установлено, что иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.

Таким образом, на момент проверки судом апелляционной инстанции (30 января 2017 г.) законности определения судьи Хамовнического районного суда г. Москвы от 8 июня 2016 г. по частной жалобе Панова В.А. изменения, внесенные в статью 29 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации Федеральным законом от 3 июля 2016 г. N 272-ФЗ, которыми установлены дополнительные

правила об альтернативной подсудности споров по искам работников о восстановлении нарушенных трудовых прав (право работника предъявить иск по спорам, связанным с восстановлением нарушенных трудовых прав, по месту его жительства либо по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору) и которые направлены на создание наиболее оптимальных условий работникам для разрешения индивидуальных трудовых споров в судебном порядке, вступили в силу, что не было принято во внимание судом апелляционной инстанции, оставившим в силе определение суда первой инстанции, вследствие чего Панову В.А. были созданы препятствия в реализации его права на судебную защиту.

С учетом изложенного определение судьи Хамовнического районного суда г. Москвы от 8 июня 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 30 января 2017 г. нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенным нарушением норм процессуального права, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации является основанием для их отмены и направления материала в Хамовнический районный суд г. Москвы для решения вопроса о принятии искового заявления Панова В.А. к производству суда и рассмотрения его по существу.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьями 387, 388, 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации,

определила:

определение судьи Хамовнического районного суда г. Москвы от 8 июня 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 30 января 2017 г. о возврате искового заявления Панова Владимира Алексеевича к публичному акционерному обществу "Восточный экспресс банк" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отменить.

Направить материал по исковому заявлению Панова Владимира Алексеевича к публичному акционерному обществу "Восточный экспресс банк" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в Хамовнический районный суд г. Москвы для решения вопроса о принятии искового заявления к производству суда и рассмотрения его по существу.

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 18 июля 2017 г. N 307-КГ17-1728

Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации в составе: председательствующего судьи Завьяловой Т.В., судей Першутова А.Г., Тютин Д.В. рассмотрела в открытом судебном заседании кассационную жалобу государственного учреждения - Вологодское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации на решение Арбитражного суда Вологодской области от 19.05.2016 по делу N А13-2070/2016, постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19.08.2016 и постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 28.11.2016 по тому же делу по заявлению открытого акционерного общества "Северсталь-инфоком" к государственному учреждению - Вологодское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации о признании недействительным решения от 21.12.2015 N 115 в части непринятия к зачету расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в сумме 167 599 рублей 84 копеек и предложения произвести корректировку на указанную сумму.

В заседании приняли участие представители:

открытого акционерного общества "Северсталь-инфоком" - Вихрева И.Г.; государственного учреждения - Вологодское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации - Рожкова Н.М., Семин А.С.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Першутова А.Г., выслушав представителей участвующих в деле лиц, изучив материалы дела, Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации

установила:

открытое акционерное общество "Северсталь-инфоком" (далее - общество) обратилось в Арбитражный суд Вологодской области с заявлением к государственному учреждению - Вологодское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации (далее - фонд) о признании недействительным решения от 21.12.2015 N 115 в части непринятия к зачету расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в сумме 167 599 рублей 84 копеек и предложения произвести корректировку расходов на указанную сумму.

Решением Арбитражного суда Вологодской области от 19.05.2016, оставленным без изменения постановлением Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19.08.2016, заявление общества удовлетворено.

Арбитражный суд Северо-Западного округа постановлением от

28.11.2016 оставил без изменения решение суда первой инстанции и постановление суда апелляционной инстанции.

Фонд обратился в Верховный Суд Российской Федерации с кассационной жалобой на указанные судебные акты, в которой просит их отменить и принять новый судебный акт по делу об отказе обществу в удовлетворении заявления.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Першутова А.Г. от 24.05.2017 кассационная жалоба фонда вместе с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации.

Изучив материалы дела, проверив в соответствии с положениями статьи 291.14 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации законность обжалуемых судебных актов в пределах доводов, изложенных в кассационной жалобе и отзыве на нее, выслушав объяснения представителей участвующих в деле лиц, судебная коллегия установила следующее.

Общество в спорный период осуществляло выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком в общей сумме 167 599 рублей 84 копейки своему сотруднику Астроушко М.В., работающему на условиях неполного рабочего времени и продолжающему осуществлять уход за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

В ходе проведения документальной выездной проверки правильности и обоснованности расходов при обращении за выделением денежных средств на осуществление (возмещение) расходов по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, установив, что режим работы указанного сотрудника составляет 99% занятости рабочего времени (7,92 часа в день), фонд пришел к выводу о невозможности этим сотрудником продолжать в оставшееся от полного рабочего дня время (0,08 часа в день - менее 5 минут) осуществлять уход за ребенком в возрасте до 1,5 лет.

Расценив указанное обстоятельство как злоупотребление правом, направленное на получение дополнительного материального обеспечения, фонд пришел к выводу о несоблюдении условий, предусмотренных частью 2 статьи 11.1 Федерального закона N 255-ФЗ от 29.12.2006 "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (далее - Закон N 255-ФЗ), для сохранения за указанным сотрудником права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

Признав необоснованным расходование обществом средств обязательного социального страхования по выплате указанному сотруднику ежемесячного пособия по уходу за ребенком в общей сумме 167 599 рублей 84 копейки, фонд вынес решение от 21.12.2015 N 115, которым, в том числе, не принял к зачету указанные расходы общества и предложил ему произвести корректировку расходов на указанную сумму.

Не согласившись с решением фонда в указанной части, общество оспорило его в Арбитражный суд Вологодской области.

Рассматривая настоящий спор, установив, что при наличии права на нахождение в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет, указанный сотрудник работал в обществе на условиях неполного рабочего времени, суды пришли к выводу о соблюдении предусмотренных частью 2 статьи 11.1 Закона N 255-ФЗ условий для выплаты этому сотруднику ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

На основании изложенного, а также принимая во внимание, что действующее законодательство не содержит запрета для сокращения рабочего времени менее чем на час, суды признали недействительным решение фонда в оспариваемой части.

Однако указанные выводы судов нельзя признать правомерными.

Страховое обеспечение в виде ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется, согласно Федеральному закону от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" (далее - Закон N 165-ФЗ), в связи с таким социальным страховым риском, как утрата застрахованным лицом заработка (выплат, вознаграждений в пользу застрахованного лица) или другого дохода при наступлении страхового случая, а именно при осуществлении ухода за ребенком в возрасте до полутора лет.

Условия, размеры и порядок обеспечения этим пособием определяются Законом N 255-ФЗ и Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", закрепляющими право на получение матерью ребенка либо его отцом, другим родственником, опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, предоставленном на основании статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации, ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

При этом в целях защиты интересов лиц, совмещающих уход за ребенком с работой в режиме неполного рабочего времени, частью 2 статьи 11.1 Закона N 255-ФЗ предусмотрена возможность сохранения за ними права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком при условии, что они находятся в отпуске по уходу за ребенком, работают на условиях неполного рабочего времени и продолжают осуществлять уход за ребенком.

Таким образом, предусмотренное частью 2 статьи 11.1 Закона N 255-ФЗ право указанных лиц на получение пособия по уходу за ребенком компенсирует заработок, утраченный из-за неполного рабочего времени, сокращение которого вызвано необходимостью в оставшееся рабочее время продолжать осуществлять уход за ребенком.

Сокращение рабочего времени менее чем на 5 минут в день не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка.

В рассматриваемой ситуации, пособие по уходу за ребенком уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника.

Указанные обстоятельства свидетельствуют о злоупотреблении

обществом правом в целях предоставления своему сотруднику дополнительного материального обеспечения, возмещаемого за счет средств фонда.

При таких обстоятельствах, Судебная коллегия Верховного Суда Российской Федерации считает, что обжалуемые судебные акты подлежат отмене на основании части 1 статьи 291.11 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, а заявленные обществом требования - оставлению без удовлетворения.

Руководствуясь статьями 176, 291.11 - 291.15 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации

определила:

решение Арбитражного суда Вологодской области от 19.05.2016 по делу N А13-2070/2016, постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19.08.2016 и постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 28.11.2016 по тому же делу отменить.

В удовлетворении заявления открытого акционерного общества "Северсталь-инфоком" о признании недействительным решения государственного учреждения - Вологодское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации от 21.12.2015 N 115 в части непринятия к зачету расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в сумме 167 599 рублей 84 копеек и предложения произвести корректировку на указанную сумму отказать.

Председательствующий судья
Т.В.ЗАВЬЯЛОВА
Судьи
А.Г.ПЕРШУТОВ
Д.В.ТЮТИН

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----------|
| Введение..... | 3 |
| Постановления и определения Конституционного Суда РФ | |
| Постановление о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации | 4 |
| Определение об отказе в принятии к рассмотрению жалобы на нарушение конституционных прав положениями статей 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации | 17 |
| Определение о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» | 19 |
| Определение об отказе в принятии к рассмотрению жалобы на нарушения конституционных прав статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации | 25 |
| Решения и определения Верховного Суда РФ | |
| Решение о признании недействующим абзаца первого пункта 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск | 28 |
| Определение о признании трудового договора заключенным, внесении записей в трудовую книжку, возложении обязанностей по уплате страховых взносов, выдаче акта о несчастном случае на производстве | 31 |
| Определение о порядке увольнения по инициативе работодателя руководителей (заместителей) выборных органов первичной профсоюзной организации..... | 43 |
| Определение о признании незаконным предписания государственного инспектора труда о перерасчете заработной платы работников | 48 |
| Определение о праве работника на выбор суда по искам о восстановлении нарушенных трудовых прав..... | 52 |
| Определение об оспаривании решения в части неприятия к зачету расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством | 57 |

Методические материалы

ДОСЬЕ ПРОФАКТИВИСТА № 145

***Судебная практика
Конституционного Суда
Российской Федерации и
Верховного Суда Российской Федерации
по социально-трудовым спорам***

Тексты судебных постановлений, включенных в данную брошюру, предоставлены системой «КонсультантПлюс». Досье издано в некоммерческих целях.

Ответственный за выпуск -
заместитель руководителя юридического
департамента ФПСО Уварова Е.В.

Составитель –
профсоюзный адвокат юридического
департамента ФПСО Рахимов О.Н.

Федерация профсоюзов Свердловской области
620075, г. Екатеринбург, ул.Р.Люксембург, 34, каб.202, тел. 371-22-67
fpso@mail.ru

Изготовлено по заказу Федерации профсоюзов Свердловской области.
Тираж 200 экз. февраль 2018 г.