



Институт законодательства
и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации

**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА
И РАЗВИТИЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
О ТРУДЕ
И СОЦИАЛЬНОМ
ОБЕСПЕЧЕНИИ**

Научно-практическое пособие

*Ответственный редактор
Т.Ю. Коршунова*

Москва
ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА
КОНТРАКТ»
2024

УДК 349.2
ББК 67.405
С89

*Издание одобрено Ученым советом
Института законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации*

Рецензенты:

Благодир А.Л. — доктор юридических наук, доцент (МГЮУ имени О.Е. Кутафина);

Залюило М.В. — кандидат юридических наук (ИЗиСП).

С89 Судебная практика и развитие законодательства о труде и социальном обеспечении: научно-практическое пособие / Н.В. Антонова, С.В. Каменская, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. — М.: ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ», 2024. — 248 с.

ISBN 978-5-6051056-0-2

Вопрос о роли и месте судебной практики в правовой системе России приобретает все большую актуальность. В настоящее время не только постановления Пленумов Верховного Суда РФ и обзоры судебной практики, но и решения по конкретным делам играют значимую роль в правоприменении, формируют представления о должном поведении и работодателя, и работника.

Работа посвящена влиянию судебной практики на развитие законодательства о трудовом договоре, об оплате труда работников, а также на формирование понятийного аппарата, правовое регулирование отношений в областях содействия поиску подходящей работы, материальной поддержки безработных граждан, применения труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Проведен анализ судебной практики по делам о социальных пособиях и иных смежных с ними видах социальных выплат, выявлены тенденции рассмотрения судами споров по пенсионным делам.

Для научных работников, представителей профессорско-преподавательского состава, судей, адвокатов, юристов-практиков, аспирантов, студентов юридических факультетов и широкого круга читателей, интересующихся данной проблематикой.

УДК 349.2
ББК 67.405

Institute of legislation and comparative law
under the Government of the Russian Federation

JUDICIAL PRACTICE AND DEVELOPMENT OF LABOR AND SOCIAL SECURITY LEGISLATION

Scientific and practical guide

Responsible editor
T.Yu. Korshunova

Moscow
LAW FIRM CONTRACT
2024

*The publication is approved by the Academic Council
Institute of Legislation and Comparative Law
under the Government of the Russian Federation*

Reviewers:

Blagodir A.L. — Doctor of Law, Associate Professor (Moscow State University of Law Anamed after O.E. Kutafin);

Zaloilo M.V. — Candidate of Legal Sciences (IZiSP).

Judicial practice and development of legislation on labor and social security: Scientific and practical guide / N.V. Antonova, S.V. Kamenskaya, T.Yu. Korshunova et al.; ed. by T.Yu. Korshunova. — M.: LAW FIRM CONTRACT, 2024. — 248 p.

ISBN 978-5-6051056-0-2

The issue of the role and place of judicial practice in the Russian legal system is becoming increasingly relevant. Currently, not only the resolutions of the Plenums of the Supreme Court of the Russian Federation and reviews of judicial practice, but also decisions on specific cases play a significant role in law enforcement, form ideas about the proper behavior of both the employer and the employee.

The work is devoted to the influence of judicial practice on the development of legislation on an employment contract, on employee remuneration, as well as on the formation of a conceptual apparatus, legal regulation of relations in the areas of assistance in finding suitable work, material support for unemployed citizens, the use of women's labor and persons with family responsibilities. The analysis of judicial practice in cases of social benefits and other related types of social benefits has been carried out, trends in the consideration of disputes by courts in pension cases have been identified.

For researchers, representatives of the teaching staff, judges, lawyers, practitioners, graduate students, law students and a wide range of readers interested in this issue.

КОЛЛЕКТИВ АВТОРОВ

Антонова Наталья Владиславовна — кандидат юридических наук, старший научный сотрудник отдела социального законодательства;

Каменская Светлана Владимировна — кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении;

Коршунова Татьяна Юрьевна — кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении;

Мощная Оксана Владимировна — кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении;

Серегина Лариса Владимировна — кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении.

TEAM OF AUTHORS

Antonova Natalya Vladislavovna — PhD in Law, Senior Researcher of the Department of Social Legislation;

Kamenskaya Svetlana Vladimirovna — PhD in Law, Leading Researcher, Department of Labor and Social Security Legislation;

Korshunova Tatyana Yurievna — PhD in Law, Leading Researcher of the Department of Labor and Social Security Legislation;

Motsnaya Oksana Vladimirovna — PhD in Law, Leading Researcher, Department of Labor and Social Security Legislation;

Seregina Larisa Vladimirovna — PhD in Law, Leading Researcher, Department of Labor and Social Security Legislation.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Принятые сокращения	11
Глава 1. Влияние судебной практики на развитие законодательства о трудоустройстве и занятости (Л.В. Серегина)	12
Глава 2. Влияние судебной практики на законодательство о трудовом договоре (Т.Ю. Коршунова)	56
Глава 3. Судебная практика по вопросам применения труда женщин и лиц с семейными обязанностями (О.В. Мощная)	103
Глава 4. Практика применения положений трудового законодательства об оплате труда работников (Т.Ю. Коршунова, С.В. Каменская)	134
Глава 5. Судебная практика по делам о социальных пособиях и иных смежных с ними видах социальных выплат (С.В. Антонова)	162
Глава 6. Тенденции рассмотрения судами споров по пенсионным делам и устранение несовершенств пенсионного законодательства (С.В. Каменская)	209

CONTENT

Abbreviations	11
Chapter 1. The influence of judicial practice on the development of legislation on employment and employment (L.V. Seregina)	12
Chapter 2. The influence of judicial practice on legislation about the employment contract (T.Yu. Korshunova)	56
Chapter 3. Judicial practice on the employment of women and persons with family responsibilities (O.V. Motsnaya)	103
Chapter 4. The practice of applying the provisions of labor legislation on remuneration of employees (T.Yu. Korshunova, S.V. Kamenskaya)	134
Chapter 5. Judicial practice in cases of social benefits and other related types of social payments (S.V. Antonova)	162
Chapter 6. Tendencies in the consideration of disputes in pension cases by courts and the elimination of imperfections in pension legislation (S.V. Kamenskaya)	209

ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

Нормативные правовые акты

Закон о государственных пособиях — Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»

Закон о занятости — Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Закон о специальной оценке условий труда — Федеральный закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Закон о страховых пенсиях — Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»

Закон о трудовых пенсиях — Федеральный закон от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»

Закон РФ № 4468-1 — Закон РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей»

Прочие сокращения

ОАО «РЖД» — ОАО «Российские железные дороги»

ОСЗН — органы службы занятости населения

Глава 1

ВЛИЯНИЕ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ НА РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ И ЗАНЯТОСТИ

Введение. Правовая система Российской Федерации, основанная на принципе разделения властей, предполагает ограниченное участие судебных органов в развитии законодательства. Вместе с тем иногда именно результаты судебной практики подсказывают законодателю, что необходимо изменить в правовом регулировании общественных отношений, включая отношения по оказанию содействия в трудоустройстве и обретении занятости.

В юридической науке существует несколько подходов к понятию «судебная практика». В широком (собирательном) значении под ней понимается деятельность всех судов, входящих в судебную систему, функционирующих с целью осуществления правосудия путем рассмотрения гражданских, административных и уголовных дел, и все результаты этой деятельности. Под судебной практикой в узком значении подразумевается часть результатов деятельности судов по осуществлению правосудия, связанная с выработкой отдельных правовых положений, которые представляют собой устоявшиеся, сложившиеся мнения судов по применению и толкованию правовых норм¹.

Судебная практика (в широком значении данного понятия) является неотъемлемой частью правовой системы и активно влияет на развитие права. В научной литературе² выделяют следующие направления влияния судебной практики на другие элементы правовой системы:

— деятельность Конституционного Суда РФ по толкованию Конституции РФ по запросам Президента РФ, Совета Федерации, Государственной Думы Федерального Собрания РФ, Правительства РФ, органов законодательной власти субъектов РФ (ч. 5 ст. 125 Конституции РФ), а также деятельность по разрешению споров о соответствии Конституции РФ федеральных конституционных законов, федеральных законов, нормативных актов Президента РФ, Совета

¹ См.: Безина А.К. Судебная практика по трудовым делам. Казань, 2004. С. 8—13.

² См.: Трудовое право России: проблемы теории: монография / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург, 2006. С. 232, 233.

Федерации, Государственной Думы Федерального Собрания РФ, Правительства РФ (п. «а» ч. 2 ст. 125 Конституции РФ);

— обобщение и закрепление результатов судебной деятельности и разъяснения, изложенные в постановлениях Пленумов Верховного Суда РФ;

— обзоры, обобщения судебной практики и иные подобные акты, подготовленные органами судебной власти, представляющие собой акты рекомендательного официального судебного толкования, ненормативного регулирования;

— индивидуальные судебные акты, постановленные по отдельным делам, в том числе характерные решения Верховного Суда РФ, принятые в порядке апелляции и кассации.

При рассмотрении споров, вытекающих из отношений по оказанию содействия в трудоустройстве, и формировании судебной практики по таким делам суды сталкиваются с трудностями, вызванными тем, что законодательство о занятости все еще далеко от совершенства, характеризуется непоследовательностью, пробельностью, отставанием регулирования новых нетипичных форм занятости и оказания гражданам содействия в их обретении. В такой ситуации возрастают значение судебной практики в регулировании общественных отношений в сфере занятости и защиты от безработицы и ее влияние на развитие законодательства.

Становление и развитие российской правовой системы содействия занятости и социальной поддержки безработных граждан. В начале 90-х гг. XX в. в результате глобальных перемен в политической и экономической ситуации в России, распада СССР и разрыва экономических связей между союзными республиками, отказа от плановой и перехода к рыночной экономике, обусловивших спад производства, закрытие многих заводов, фабрик, строительных, производственных и сельскохозяйственных предприятий и организаций, вновь возникает значительное количество безработных граждан.

Следует отметить, что существовавшая ранее в России безработица, вызванная революционным переворотом, сломом существовавшего хозяйственного уклада, Первой мировой и Гражданской войнами, была ликвидирована в 1931 г.¹ В период ведения в СССР

¹ Постановлением НКТ СССР от 9 октября 1930 г. «О немедленной посылке безработных на работу и о прекращении выплат пособий по безработице» безработные утратили право отказа от предложенной работы безотносительно к уровню квалификации и месту ее выполнения. В 1931 г. закрылась последняя биржа труда, а безработица признана полностью ликвидированной. См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс права социального обеспечения. 2-е изд., доп. М.: Юстицинформ, 2009.

государственно-плановой экономики и закрепления на конституционном уровне принципа всеобщности труда, предполагающего возложение на каждого трудоспособного человека конституционной обязанности трудиться, а также применение мер ответственности ко всем лицам, не исполняющим эту обязанность, необходимости в формировании и развитии законодательства, регулирующего отношения, связанные с безработицей, не возникало. Бюро по трудоустройству выдавали направления на работу как обязательного характера (для трудоустройства в счет брони), так и рекомендательного.

Помимо этого, в соответствии с утвержденными правительством планами и на основании отдельных постановлений проводился организованный набор, а также распределение молодых рабочих и специалистов. Основы законодательства о труде СССР закрепляли право молодых граждан, окончивших высшее и среднее специальное учебное заведение, на обеспечение работой по полученной специальности и квалификации (ст. 81). Этому праву корреспондировала обязанность государства обеспечить молодого специалиста работой. Юридической гарантией указанного права выступало плановое направление выпускников на работу. Такая организация трудоустройства просуществовала до окончания 1980-х гг.

В начале 1990-х годов была провозглашена свобода труда, принята Декларация прав и свобод человека и гражданина, и конституционный принцип всеобщности труда заменен правом на труд¹. В соответствии со ст. 53 Конституции (Основного Закона) РСФСР каждому предоставлялось право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий. Одновременно закреплялось и право каждого на защиту от безработицы. Указанные положения нашли отражение и в ныне действующей Конституции РФ 1993 г.², в ст. 37 которой провозглашается свобода труда, закрепляется право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы.

¹ См.: Закон РФ от 21 апреля 1992 г. № 2708-1 «Об изменениях и дополнениях Конституции (Основного Закона) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики» (п. 26 разд. II) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 20. Ст. 1084.

² См.: Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 06.10.2022).

В январе 1991 г. Верховным Советом СССР были приняты Основы законодательства Союза ССР и республик о занятости населения¹, предусматривавшие создание правового механизма защиты граждан от безработицы и формирование государственной службы занятости. В соответствии с указанными Основами в союзных республиках разрабатывались законы о занятости, в том числе и в РСФСР.

В 1991 г. был принят Закон о занятости, послуживший основой для дальнейшего формирования в Российской Федерации системы законодательства о занятости и защиты от безработицы. В субъектах РФ были разработаны собственные законы о занятости и иные нормативные акты, регулирующие отношения в области трудоустройства и социальной поддержки безработных граждан.

В первоначальной редакции указанного Закона содержалось значительное количество норм, отсылающих к другим правовым актам, которые еще следовало принять. Помимо этого, Закон РСФСР «О занятости населения в РСФСР» не содержал четких указаний о порядке определения размеров пособий по безработице. Все это создавало неопределенность в правовом регулировании отношений в сфере занятости и способствовало росту обращения граждан в различные судебные инстанции в целях защиты предоставленных им Законом прав. Выявленные, в том числе в ходе судебных разбирательств, недостатки Закона о занятости были временно устранены изданием Указов Президента РФ от 2 июля 1992 г. № 723 «О мерах по социальной поддержке лиц, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными»² и от 5 июня 1992 г. № 554 «Об обязательном трудоустройстве отдельных категорий работников при ликвидации предприятий, учреждений, организаций»³.

В последующем постановлении Правительства РФ от 17 ноября 1992 г. № 877 было утверждено Положение о порядке регистрации безработных граждан и условиях выплаты пособий по безработице⁴, которым детально регулировались отношения, связанные с процедурой регистрации граждан в ОСЗН и выплатой пособия по без-

¹ См.: Основы законодательства Союза ССР и республик о занятости населения (приняты ВС СССР 15 января 1991 г. № 1905-1) // Ведомости СНД СССР и ВС СССР. 1991. № 5. Ст. 111.

² Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 28. Ст. 1659. Документ утратил силу.

³ Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 24. Ст. 1329. Документ утратил силу.

⁴ Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1992. № 23. Ст. 1966. Документ утратил силу.

работице. К середине 1993 г. был нормативно определен правовой статус государственной службы занятости России, чему послужило утверждение постановлениями Верховного Совета РФ от 8 июня 1993 г. № 5131-1 и № 5132-1 Положения о федеральной государственной службе занятости населения Российской Федерации и Положения о государственном фонде занятости населения Российской Федерации¹. Федеральной службой занятости России было принято значительное количество актов, что позволило к концу 1993 г. сформировать в своей основе нормативный массив, направленный на регулирование отношений в сфере содействия занятости, и в Указе Президента РФ от 16 декабря 1993 г. № 2171 «Об общеправовом классификаторе отраслей законодательства»² выделить его в отдельный блок — законодательство о трудоустройстве и занятости населения.

В дальнейшем законодательство о занятости развивается по пути закрепления дополнительных гарантий, предоставляемых лицам, испытывающим трудности в трудоустройстве. Такие гарантии находят отражение не только в Законе РСФСР «О занятости населения в РСФСР», но и в положениях Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) (ч. 3 ст. 81, ст. 178), Законе РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (ст. 5, 35)³, федеральных законах от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ст. 20—24)⁴, от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (ст. 9)⁵; а также в законах о занятости субъектов РФ и других нормативных актах.

Значительное влияние на формирование законодательства о занятости оказала складывающаяся в различные периоды времени судебная практика.

¹ См.: Постановления Верховного Суда РФ от 8 июня 1993 г. № 5131-1 «Об утверждении Положения о федеральной государственной службе занятости населения Российской Федерации»; от 8 июня 1993 г. № 5132-1 «Об утверждении Положения о Государственном фонде занятости населения Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс». Документы утратили силу.

² См.: Указ Президента РФ от 16 декабря 1993 г. № 2171 «Об Общеправовом классификаторе отраслей законодательства» // СЗ РФ. 1997. № 1. Ст. 119. Документ утратил силу.

³ Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 16. Ст. 551.

⁴ СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

⁵ СЗ РФ. 1996. № 52. Ст. 5880.

С момента принятия Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» его положения неоднократно становились предметом исследования различных судебных инстанций, в том числе проверялись Конституционным Судом РФ. Так, например, гражданка Л.М. Мингалева дважды обращалась в Конституционный Суд РФ с жалобами на нарушение ее конституционных прав на труд и на защиту от безработицы ч. 3 ст. 3 Закона о занятости¹.

Как следует из материалов дела, 25 августа 1995 г. Л.М. Мингалева была зарегистрирована в службе занятости населения как ищущая работу и ей были предложены два варианта подходящей работы, от которых она отказалась, посчитав, что при их подборе не учитывались ее специальность и имеющийся уровень музыкального образования. Исходя из положений ч. 3 ст. 3 Закона о занятости, она не была признана безработной по причине ее отказа в течение 10 дней со дня обращения в службу занятости от двух вариантов подходящей работы. Миасским городским судом Челябинской области (решение от 11 марта 1996 г.), судебной коллегией по гражданским делам Челябинского областного суда (определение от 18 апреля 1996 г.) и Верховным Судом РФ (письмо от 10 сентября 1996 г.) Л.М. Мингалевой было отказано в удовлетворении требований об отмене решения службы занятости и признании ее безработной.

Отказывая в принятии к рассмотрению жалобы Л.М. Мингалевой как не соответствующей требованиям Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд РФ указал на то, что заявительница фактически отождествляет право на выбор определенного рода деятельности и право на занятие определенной должности, связанной с такой деятельностью. При этом ст. 37 Конституции РФ, предусматривающая право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, не закрепляет право на получение конкретной работы по избранной профессии, роду деятельности и не гарантирует гражданину право на занятие той или иной должности на конкретном предприятии, в учреждении, организации. В связи с этим утверждение заявительницы о нарушении ее конституционных прав ч. 3 ст. 3 Закона о занятости было признано необоснованным.

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 4 февраля 1997 г. № 15-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Мингалевой Людмилы Михайловны как не соответствующей требованиям Федерального конституционного закона “О Конституционном Суде Российской Федерации”» // СПС «КонсультантПлюс».

Аналогичная позиция изложена и в Определении Конституционного Суда РФ от 21 декабря 2000 г. № 252-О¹, в котором указывается на то, что конституционное право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию не предполагает обязанности государства обеспечить занятие гражданином конкретной должности.

Разъяснения Конституционного Суда РФ позволяют правильно понимать и применять положения Закона о занятости с учетом их взаимосвязи с положениями Конституции РФ и другими нормативными актами и дают представление о том, что в условиях рыночной экономики право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду не дополняется государственной обязанностью предоставлять конкретному лицу желаемую работу. Вместе с тем это право находится под особой защитой государства, которая проявляется, с одной стороны, в обеспечении каждому содействия занятости, а с другой — в предоставлении различных мер поддержки лицам, не имеющим работы и заработка и желающим ее получить.

Данное представление о конституционном праве свободно распоряжаться своими способностями к труду послужило основой для сохранения выработанного подхода к пониманию содержания указанного права и воспроизведению его в последующих редакциях Закона о занятости.

Федеральным законом от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РСФСР “О занятости населения в РСФСР”»² указанный Закон был изложен в новой редакции, положения которой также предоставляют гражданам исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду и запрещают привлечение незанятых граждан к административной и иной ответственности (п. 2 ст. 1 Закона о занятости).

Закон о занятости содержит нормы, в которых закрепляются понятия занятости, занятых граждан, безработных, подходящей и неподходящей работы, определяются основные направления государственной политики содействия занятости, устанавливаются права и

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 21 декабря 2000 г. № 252-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Юркина Сергея Александровича на нарушение его конституционных прав частью 6 статьи 13 Федерального конституционного закона “О судебной системе Российской Федерации” и статьей 6 Закона Российской Федерации “О статусе судей в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2001. № 3. Ст. 273.

² СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

гарантии граждан в сфере занятости населения, права работодателей и правила их участия в обеспечении занятости населения, закрепляется система органов государственной службы занятости, устанавливается контроль за исполнением Закона.

К настоящему моменту в Закон о занятости внесено значительное количество изменений (изменения вносились 59 раз), нормы, регулирующие отношения в сфере занятости определенных категорий граждан содержатся в других федеральных законах, в субъектах РФ действуют собственные законы, регулирующие отношения в области занятости¹, а также принято множество подзаконных актов федерального и регионального уровней. При этом заложенный в их основу принцип свободы труда остается неизменным.

Учитывая значительное количество нормативных актов, регулирующих отношения в области содействия занятости и защиты от безработицы, в дальнейшем исследовании остановимся на анализе лишь тех, формирование и совершенствование которых происходило под влиянием судебной практики, уделив основное внимание положениям Закона о занятости как основополагающего нормативного акта в регулировании отношений в области занятости населения и защиты от безработицы.

Влияние судебной практики на формирование понятийного аппарата. Конституционное право на защиту от безработицы предоставлено каждому. Вместе с тем законодатель проводит определенную градацию трудоспособных лиц, выделяя из всех лиц, обладающих способностью к труду, «своих» граждан (граждан Российской Федерации), предоставляя им преимущества при реализации права на защиту от безработицы. Наряду с этим из всех граждан, обладающих способностью к труду, выделяют тех, кто не имеет работы и осу-

¹ См., например: Закон г. Москвы от 1 октября 2008 г. № 46 (ред. от 8 июня 2022 г.) «О занятости населения в городе Москве»; Закон Воронежской области от 8 июня 2012 г. № 74-ОЗ (ред. от 28 ноября 2022 г.) «О регулировании отдельных отношений в сфере занятости населения на территории Воронежской области»; Закон Костромской области от 11 апреля 2005 г. № 258-ЗКО (ред. от 26 апреля 2022 г.) «О содействии трудовой занятости инвалидов в Костромской области»; Закон Орловской области от 4 апреля 2019 г. № 2332-ОЗ (ред. от 6 октября 2022 г.) «О регулировании отдельных отношений в сфере содействия занятости населения в Орловской области»; Закон Республики Тыва от 13 июля 2006 г. № 1887 ВХ-1 (ред. от 12 декабря 2022 г.) «О занятости населения в Республике Тыва»; Закон Красноярского края от 1 декабря 2011 г. № 13-6604 (ред. от 10 февраля 2022 г.) «О содействии занятости населения в Красноярском крае»; Закон Республики Саха (Якутия) от 8 ноября 2007 г. 511-3 № 1037-III (ред. от 14 декабря 2021 г.) «О содействии в реализации отдельных мероприятий активной политики занятости населения в Республике Саха (Якутия)» // СПС «КонсультантПлюс».

шествляет ее активный поиск, т.е. может стать работником и хочет этого (граждан, ищущих работу). Исходя из того, что одной из задач государства является материальная поддержка временно незанятых, законодатель из всех граждан, ищущих работу, выделяет тех, кто при этом не имеет права на иные формы материального обеспечения со стороны государства, признавая за ними возможность в полном объеме рассчитывать на его помощь в поиске работы и на материальную поддержку при невозможности найти ее (безработных граждан). В связи с этим в Законе о занятости приводятся определения занятых и безработных граждан.

В Законе о занятости содержится так называемое «перечневое» определение занятых граждан, к числу которых, в частности, относятся: работающие по трудовому договору; зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей; занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам; выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей); избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации; обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением обучения по направлению ОСЗН; временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами; являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан,

которые не получают доход от их деятельности; являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства (ст. 2 Закона о занятости).

Как видно из приведенного перечня, к числу занятых лиц вполне правомерно не отнесены, в частности, лица, занимающиеся домашним хозяйством, воспитанием детей, уходом за больными членами семьи, благотворительной, иной общественной и социально значимой деятельностью, поскольку такая занятость не дает им права на признание безработными и получение пособия по безработице¹.

Содержащийся в ст. 2 Закона о занятости перечень занятых граждан неоднократно подвергался изменениям, в том числе под влиянием судебной практики. Так, например, в ряде случаев формулировка Закона о занятости не позволяла однозначно определить, каких именно лиц законодатель имел в виду, относя их к категории занятых граждан. В частности, это касалось лиц, являющихся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих лиц (абз. 10 ст. 2 Закона о занятости (в ред. от 20 апреля 1996 г.)).

В соответствии с этой нормой граждане, не имеющие работы, но являющиеся членами (учредителями, участниками) товарищества собственников жилья, жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, не имеющие дохода от такой деятельности, считались занятыми и получали отказ в признании их безработными, вследствие чего были вынуждены обращаться в различные судебные инстанции.

Активная дискуссия по вопросу о правомерности включения указанных лиц в перечень занятых разворачивалась и в научных кругах², пока этот вопрос не стал предметом исследования Конституционного Суда РФ.

¹ См.: Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения. Тверь, 1994. С. 24.

² См.: Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М., 2001. С. 328; Пузыревский С.А. Отдельные вопросы правового регулирования занятости населения в Российской Федерации // Гражданин и право. М., 2001. № 7 (13). С. 67; Худякова С.С. Занятость населения и ее правовое регулирование. Пермь, 2007. С. 55.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 25 мая 2010 г. № 11-П¹ положение Закона о занятости, согласно которому занятыми признаются граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), не имеющих имущественных прав в отношении этих организаций, признано не противоречащим Конституции РФ. Признавая правомерность отнесения граждан, являющихся учредителями (участниками) коммерческих организаций, к числу занятых лиц, Конституционный Суд РФ тем не менее указал на то, что такое решение не препятствует законодателю внести с учетом вытекающих из ст. 19 Конституции РФ принципов справедливости и равенства необходимые изменения в критерии отнесения граждан к категории занятых или установить в отношении учредителей (участников) коммерческих организаций, не имеющих дохода в виде части прибыли от их деятельности либо получающих указанный доход в размере ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте РФ, иное правовое регулирование, предусматривающее предоставление представителям этой категории населения в случае утраты ими работы гарантий социальной защиты, предусмотренных Законом о занятости для безработных граждан.

В последующем, разрешая в постановлениях Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2012 г. № 10-П² и от 30 января 2013 г. № 2-П³ вопрос о правомерности отнесения к числу занятых лиц членов товарищества собственников жилья, членов жилищного накопительного кооператива, суд взял за основу изложенную им в Постановлении от 25 мая 2010 г. № 11-П правовую позицию, согласно которой возможность признания гражданина занятым и, следовательно, не нуждающимся в социальной защите от безработицы связана с само-

¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 25 мая 2010 г. № 11-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в связи с жалобой гражданина Н.И. Гушина» // СЗ РФ. 2010. № 23. Ст. 2934.

² См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2012 г. № 10-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в связи с жалобой гражданки Е.Н. Эрлих» // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2519.

³ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 30 января 2013 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в редакции Федерального закона от 17 июля 1999 года № 175-ФЗ в связи с жалобой гражданина К.В. Чумакина» // СЗ РФ. 2013. № 6. Ст. 604.

стоятельным осуществлением им экономической деятельности, целью которой является получение дохода.

Конституционный Суд РФ исходил из того, что члены (учредители, участники) товарищества собственников жилья не обладают имущественными правами в отношении некоммерческой организации и не осуществляют экономическую деятельность посредством участия в юридическом лице, целью которой является получение регулярного дохода, члены жилищного накопительного кооператива также не преследуют цель осуществлять экономическую деятельность, направленную на получение регулярного дохода, а следовательно, по смыслу п. 1 ст. 1 Закона о занятости, определяющего занятость как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству РФ и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход, учредители (участники) товарищества собственников жилья, члены жилищного накопительного кооператива не могут рассматриваться как лица, имеющие работу и заработок (трудовой доход). При этом обладание в отношении организации — юридического лица имущественными правами, вытекающими из участия в этом юридическом лице, не является безусловным свидетельством отсутствия (наличия) у его учредителей (участников) права на получение прибыли от его хозяйственной деятельности и, соответственно, не может приниматься в качестве критерия для дифференциации прав учредителей (участников) организаций в сфере защиты от безработицы.

Признавая абз. 10 ст. 2 Закона о занятости не соответствующим Конституции РФ, ее ст. 19 (ч. 1 и 2) и 37 (ч. 3), в той мере, в какой он препятствует признанию безработными учредителей (участников) некоммерческой организации — товарищества собственников жилья, Конституционный Суд РФ указал на то, что, допустив возможность признания безработными лишь учредителей (участников) тех некоммерческих организаций, которые прямо поименованы в абз. 10 ст. 2 Закона о занятости и к которым учредители (участники) товариществ собственников жилья не отнесены, федеральный законодатель нарушил запрет различного отношения к лицам, относящимся к одной категории, — утратившим работу и заработок учредителям (участникам) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает возможность осуществления указанными лицами посредством участия в юридическом лице экономической деятельности, целью которой является регулярное получение дохода. Данный вывод Постановлением Конституционного Суда РФ от 30 января 2013 г. № 2-П был распро-

странен и на членов жилищных накопительных кооперативов, которые, приобретая в целях удовлетворения своих потребностей в жилых помещениях статус учредителя (участника) этой некоммерческой организации, не осуществляют в качестве таковых экономическую деятельность, направленную на регулярное получение дохода.

Во исполнение Постановления Конституционного Суда РФ от 23 апреля 2012 г. № 10-П Федеральным законом от 30 декабря 2012 г. № 328-ФЗ «О внесении изменения в статью 2 Закона РФ “О занятости населения в Российской Федерации”» абз. 10 ст. 2 Закона о занятости был изложен в новой редакции, согласно которой занятыми стали считаться граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности. Таким образом, была окончательно устранена правовая неопределенность при применении дифференцированного подхода к решению вопроса отнесения к числу занятых граждан, являющихся учредителями (участниками) организаций.

Следует отметить, что положение абз. 10 п. 1 ст. 2 Закона о занятости сохраняется и в разработанном проекте федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» (п. 9 ч. 2 ст. 2)¹, что свидетельствует об эффективном регулировании данных отношений.

Закрепление в Законе о занятости специального перечня занятых лиц не дает оснований для его расширительного толкования, что способствует единообразию в правоприменительной практике и снижает вероятность ошибки при решении вопроса об отнесении того или иного лица к категории занятых лиц. Вместе с тем это не означает, что содержащийся в Законе о занятости перечень занятых граждан, сформированный в том числе под влиянием судебной практики, является оптимальным и достаточным. В настоящее вре-

¹ См.: Проект федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/> (дата обращения: 11.01.2023).

мя за его пределами, в частности, находятся самозанятые граждане, в том числе граждане, реализующие свои способности к труду без оформления договора, с использованием различных цифровых платформ, специальных электронных сервисов и получающие доход от такой деятельности. В связи с этим представляется, что в дальнейшем ст. 2 Закона о занятости будет изменяться в направлении расширения содержащегося в ней перечня занятых граждан.

Вопросы отнесения граждан к числу занятых или признание их безработными находятся в постоянном поле зрения судов различных судебных инстанций, поскольку от их решения зависит возможность получения гражданами предусмотренных Законом о занятости государственных гарантий.

В соответствии с п. 1 ст. 3 Закона о занятости безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в ОСЗН в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается ОСЗН при наличии необходимых для этого документов, перечень которых был закреплен в п. 2 ст. 3 Закона о занятости и включал в себя паспорт, трудовую книжку либо документы их заменяющие, документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию, справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших) — паспорт и документ об образовании и (или) о квалификации.

Данные положения абз. 1 п. 1 и абз. 1 п. 2 ст. 3 Закона о занятости были предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ и признаны не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают возможности отказа ОСЗН в признании безработными трудоспособных граждан, прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность либо стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, только на том основании, что ими не представлены документы, удостоверяющие их квалификацию, или справка о средней заработной плате за последние три месяца по последнему месту работы¹.

¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 6 октября 2015 г. № 24-П по делу о проверке конституционности положений статьи 3 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой

При этом Конституционный Суд РФ и Верховный Суд РФ¹ обращают внимание на то, что ОСЗН не вправе отказать в признании безработными гражданами, прекратившим индивидуальную предпринимательскую деятельность, либо стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва, только по причине непредставления ими органам службы занятости документов о квалификации и средней заработной плате, и указывают на п. 3 ст. 3 Закона о занятости, содержащий исчерпывающий перечень категорий граждан, которые не могут быть признаны безработными, не включающий в себя граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, но не представивших ОСЗН документы, удостоверяющие их квалификацию, или справку о средней заработной плате.

С учетом выявленного в постановлениях Конституционного Суда РФ конституционно-правового смысла взаимосвязанных положений п. 1 и 2 ст. 3 Закона о занятости, а также возможностей применения механизма электронного межведомственного взаимодействия различных государственных органов между собой, позволяющего ОСЗН получать необходимые для выполнения возложенных на них задач документы и сведения в электронной форме, Федеральным законом от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ² п. 2 ст. 3 Закона о занятости был изложен в новой редакции, согласно которой решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается ОСЗН по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня подачи гражданином заявления о предоставлении ему государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы и при наличии в ОСЗН документов и (или) сведений, необходимых для постановки на регистрационный учет безработного гражданина в соответствии с порядком регистрации безработных граждан.

гражданина М.В. Чайковского // СЗ РФ. 2015. № 41 (ч. III). Ст. 5726; от 8 октября 2019 г. № 31-П по делу о проверке конституционности положений пунктов 1 и 2 статьи 3 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина М.В. Чайковского // СЗ РФ. 2019. № 41. Ст. 5796.

¹ См.: Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 2 (2020) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22 июля 2020) // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и статью 21 Федерального закона “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2021. № 27 (ч. I). Ст. 5047.

В настоящее время ОСЗН самостоятельно запрашивают документы и (или) сведения, необходимые для постановки на регистрационный учет безработных граждан, находящиеся в распоряжении органов, предоставляющих государственные или муниципальные услуги, государственных внебюджетных фондов, иных государственных органов, органов местного самоуправления либо подведомственных государственным органам или органам местного самоуправления организаций (абз. 3 п. 2 ст. 3 Закона о занятости).

Таким образом, развитие цифровизации и выработанная Конституционным Судом РФ правовая позиция, определяющая конституционно-правовой смысл взаимосвязанных положений п. 1 и 2 ст. 3 Закона о занятости, позволили отказаться от процедуры предоставления гражданами в ОСЗН документов, необходимых для постановки на учет в качестве безработных, и закрепить в Законе о занятости иной более простой механизм, предусматривающий признание граждан безработными на основании их заявлений (заявление подается вместе с информацией о себе, об уровне своей квалификации и о стаже работы (т.е. резюме) в форме электронного документа) и документов, полученных ОСЗН от других государственных органов в порядке межведомственного взаимодействия.

Влияние судебной практики на развитие норм, регулирующих отношения в области содействия поиску подходящей работы и устройству на нее. Законом о занятости гражданам Российской Федерации гарантируется бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве ОСЗН (п. 1 ст. 12).

В целях недопущения длительной безработицы и оперативного подыскания места работы поиск подходящей работы осуществляется ОСЗН с первого дня обращения гражданина с заявлением о предоставлении ему государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы. При невозможности предоставления гражданину подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы ОСЗН принимается решение о признании его безработным и предоставлении более широкого спектра услуг, направленных на трудоустройство и обретение занятости.

Вместе с тем поиск подходящей работы может быть осложнен установлением работодателем необоснованных требований к кандидатам для занятия вакантного рабочего места, распространением информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Несмотря на законодательное закрепление запрещения отказа в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер (ст. 64 ТК РФ), граждане продолжают сталкиваться с ограничениями, устанавливаемыми работодателями при приеме на работу, которые не предусмотрены федеральными законами и не связаны с деловыми качествами соискателя. Так, например, изложенные в одной из газет вакансии торгового представителя, бухгалтера, юрисконсульта, менеджера, ассистента врача наряду с иными требованиями к соискателям включали ограничения по возрасту от 23 до 35 лет, вакансия юрисконсульта на фабрике «Большевичка» предлагалась женщинам от 22 до 30 лет¹. Дальнейший отбор был еще более сложен и строг². Вместе с тем предусмотренные в объявлениях о приеме на работу ограничения для кандидатов на вакантное рабочее место, не связанные с требованиями к их квалификации и деловыми качествами, считаются дискриминационными и не должны распространяться.

В такой ситуации граждане были вынуждены обращаться в суд за защитой своих нарушенных прав. Поскольку данное явление носило массовый характер, в целях обеспечения единого подхода при рассмотрении судами дел по спорам, связанным с отказом в приеме на работу, Верховным Судом РФ в постановлении Пленума³ было дано разъяснение о том, что при рассмотрении судами таких дел необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

¹ См.: Вакансии от работа @ mail.ru // Газета Metro Москва. 2009. 3 июня.

² См.: Колосовский А.В. Ответственность за необоснованный отказ при приеме на работу // Трудовое право. 2009. № 3.

³ См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

В целях предупреждения дискриминационных проявлений при приеме на работу, исключения случаев выявления судами ограничений прав соискателей вакансий уже на этапе размещения информации о свободных рабочих местах, Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ¹ в Закон о занятости были введены нормы, запрещающие распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (п. 6 ст. 25). За распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, была установлена административная ответственность (ст. 13.11.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ)).

Введение данных норм позволило привлекать виновных к административной ответственности² и предотвращать случаи распро-

¹ См.: Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 27. Ст. 3454.

² См.: Постановление Московского городского суда от 25 декабря 2015 г. № 4а-4287/2015 по делу по жалобе К.А. Егазаряна в защиту ООО «Пронто-Москва» на вступившие в законную силу постановление исполняющего обязанности мирового судьи судебного участка № 268 Южнопортового района г. Москвы от 23 декабря 2014 г. и решение судьи Лефортовского районного суда г. Москвы от 8 апреля 2015 г. по делу об административном правонарушении, которыми ООО «Пронто-Москва» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11.1 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде административного штрафа; постановление Московского городского суда от 3 апреля 2017 г. № 4а-807/2017 по делу по жалобе С.В. в защиту ООО «***» на вступившие в законную силу постановление мирового судьи судебного участка № 367 Тверского района г. Москвы от 20 февраля 2016 г. и решение судьи Тверского районного суда г. Москвы от 26 мая 2016 г. по делу об административном правонарушении, которыми Общество признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11.1 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде административного штрафа // СПС «КонсультантПлюс».

странения информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Несмотря на запрещение дискриминации при приеме на работу, работодатели иногда, уже приняв от соискателей документы и приступив к оформлению приема на работу, все же отказывают им в заключении трудового договора по причинам, не связанным с их деловыми качествами. Так, например, А.В. Кузнецов обратился в суд с иском к ОАО «РЖД» о признании незаконным отказа в приеме на работу, возложении обязанности заключить трудовой договор¹. В исковом заявлении А.В. Кузнецов указал на то, что он нашел объявление ОАО «РЖД» о наличии свободной вакансии помощника машиниста электровоза, прошел собеседование, а также медицинскую комиссию, по итогам которой получил положительное заключение врачей-специалистов негосударственного учреждения здравоохранения «Узловая поликлиника на станции Бабаево ОАО «РЖД»».

Несмотря на то что А.В. Кузнецов представил все необходимые документы работодателю, в том числе и положительную характеристику с прежнего места работы, ему было отказано в трудоустройстве на должность помощника машиниста электровоза без объяснения причин. Решением суда первой инстанции исковые требования А.В. Кузнецова были удовлетворены частично. Суд взыскал с работодателя в его пользу расходы по оплате предварительного медицинского осмотра, в удовлетворении остальных исковых требований было отказано. Суд апелляционной инстанции отменил решение суда первой инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований о признании незаконным отказа в приеме на работу, компенсации морального вреда и возмещении затрат на трудоустройство и принял новое решение об удовлетворении исковых требований А.В. Кузнецова.

Удовлетворяя исковые требования А.В. Кузнецова, суд принял во внимание прохождение им по направлению работодателя обяза-

¹ См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18 июня 2018 г. № 87-КГ18-4 по кассационной жалобе А.В. Кузнецова на решение Шарьинского районного суда Костромской области от 28 апреля 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от 17 июля 2017 г. по делу по иску А.В. Кузнецова к ОАО «Российские железные дороги» о признании незаконным отказа в приеме на работу и возложении обязанности заключить трудовой договор; Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г. // СПС «КонсультантПлюс».

тельного предварительного медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования, психофизиологического обследования для трудоустройства, предоставление им работодателю всех необходимых документов для приема на работу и пришел к выводу о том, что процедура трудоустройства А.В. Кузнецова в структурное подразделение Общества на должность помощника машиниста электровоза была согласована между сторонами, однако работодателем было отказано в заключении трудового договора без указания причин такого отказа.

Доводы о том, что сотрудником отдела кадров работодателя была получена негативная информация о А.В. Кузнецове с прежнего места работы, не нашли подтверждения в материалах дела. На основании представления транспортной прокуратуры работодателем проводилась проверка по факту отказа А.В. Кузнецову в трудоустройстве, по результатам которой самим работодателем было установлено, что в нарушение ст. 64 ТК РФ А.В. Кузнецову было необоснованно отказано в приеме на работу на должность помощника машиниста электровоза, в связи с чем к дисциплинарной ответственности был привлечен специалист по кадрам и социальным вопросам.

Таким образом, отказ гражданину в приеме на работу без указания причин приводит к нарушению работодателем требования ч. 1 ст. 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора, и признается судом незаконным.

По причине, не связанной с деловыми качествами, было отказано в трудоустройстве Т., которая прошла собеседование и предоставила работодателю необходимые документы для оформления на работу. После чего работодателем Т. было предложено пройти предварительный медицинский осмотр, при прохождении которого она узнала о своей беременности и сообщила об этом работодателю. Сразу же после получения информации о беременности Т. (17 декабря 2018 г.) работодатель сообщил ей о невозможности трудоустройства, а 29 января 2019 г. — о временном приостановлении приема кандидатов в подразделение публичного акционерного общества. Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что работодатель не отказывал Т. в приеме на работу, поскольку набор кандидатов на вакантную должность работодателем был приостановлен.

С таким выводом не согласился суд апелляционной инстанции, который установил, что материалами дела подтверждается соверше-

ние уполномоченными лицами работодателя последовательных действий, свидетельствующих о намерении принять Т. на работу, при этом отказ в приеме на работу Т. последовал сразу после получения сведений о ее беременности. При таких обстоятельствах суд апелляционной инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что работодатель при решении вопроса о трудоустройстве Т. допустил в отношении ее дискриминацию по мотиву ее беременности, в связи с чем отказ работодателя Т. в приеме на работу является незаконным. Суд обязал работодателя заключить с Т. трудовой договор на должность руководителя проекта, а также взыскал с работодателя в пользу Т. неполученный заработок и компенсацию морального вреда¹.

Таким образом, если работодателем начата процедура оформления трудовых отношений и работник направлен для прохождения медицинского осмотра, то предполагается, что по своим деловым качествам работник подходит для занятия вакантной должности и соглашение об этом достигнуто, а следовательно, работодатель не должен ему отказывать в занятии вакантной должности по причине отсутствия у него деловых качеств, требуемых работодателю.

В целях предотвращения необоснованных отказов в приеме на работу в Законе о занятости содержится норма, в соответствии с которой в случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного ОСЗН, работодатель должен уведомить ОСЗН о причине такого отказа (п. 5 ст. 25). Федеральным законом от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ² в указанную норму были внесены изменения, направленные на упрощение механизма уведомления ОСЗН о дне проведенных с гражданином переговоров о вариантах подходящей работы и причине отказа в приеме на работу. В настоящее время такое уведомление возможно направлять в электронной форме с использованием единой цифровой платформы «Работа в России». Необходимость информировать ОСЗН о причине отказа гражданину в приеме на работу призвана стимулировать работодателя к соблюдению требований ТК РФ при приеме на работу и недопущению дискриминации.

¹ См.: Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г. // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и статью 21 Федерального закона “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2021. № 27 (ч. 1). Ст. 5047.

На оказание содействия в поиске работы с учетом особых требований к условиям труда вправе рассчитывать несовершеннолетние, инвалиды, пенсионеры, женщины и другие лица, имеющие дополнительные гарантии относительно характера предоставляемой работы и создания особо благоприятных условий для их трудовой деятельности.

Наибольшие трудности в трудоустройстве испытывают граждане, признанные в установленном законом порядке инвалидами, в связи с чем им предоставляются дополнительные гарантии в области занятости. В соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» одним из основных направлений реабилитации и абилитации инвалидов является содействие в трудоустройстве (в том числе на специальных рабочих местах) (ч. 2 ст. 9).

Законом о занятости и законами субъектов РФ¹ установлен механизм квотирования рабочих мест, которым предусматривается выделение работодателями определенного количества рабочих мест для приема на работу инвалидов. Несмотря на это, инвалидам не всегда удается занять квотируемое для них рабочее место даже при наличии направления от органов службы, в связи с чем они вынуждены обращаться за судебной защитой. Так, например, С.В. Хайбрахманов обратился в суд с иском к АО «Кондитерское объединение “Любимый Край”» о признании незаконным отказа ему в приеме на работу, обязанности АО «Кондитерское объединение “Любимый Край”» принять его на работу на должность укладчика, взыскать в его пользу компенсацию морального вреда и почтовые расходы. В обоснование заявленных требований С.В. Хайбрахманов указал, что он является инвалидом II группы с детства вследствие психического заболевания. В соответствии с индивидуальной программой реабилитации ему доступен легкий физический труд, 1—2-го классов условий труда, в специально созданных условиях труда, с при-

¹ См.: Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 (ред. от 15 декабря 2021 г.) «О квотировании рабочих мест»; Закон Московской области от 25 апреля 2008 г. № 53/2008-ОЗ (ред. от 8 февраля 2023 г.) «О квотировании рабочих мест»; Закон Тульской области от 11 января 2006 г. № 679-ЗТО (ред. от 25 ноября 2021 г.) «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов»; Закон Республики Бурятия от 7 марта 2006 г. № 1564-III (ред. от 24 ноября 2021 г.) «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Бурятия»; Закон Республики Саха (Якутия) от 28 июня 2012 г. 1093-3 № 1079-IV (ред. от 14 июня 2022 г.) «О квотировании рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в Республике Саха (Якутия)» // СПС «КонсультантПлюс».

менением профессиональных навыков. Государственным казенным учреждением «Центр занятости населения Ленинградской области» он был признан безработным и получил направление центра занятости на работу в АО «Кондитерское объединение “Любимый Край”» на квотируемое рабочее место для инвалидов на должность укладчика.

Однако АО «Кондитерское объединение “Любимый Край”» отказало ему в приеме на работу со ссылкой на невозможность создания специального рабочего места для его трудоустройства.

Решением Кировского городского суда Ленинградской области от 17 сентября 2018 г. в удовлетворении исковых требований С.В. Хайбрахманова было отказано.

Отменяя решение суда, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ¹ пришла к обоснованному выводу о том, что положения Конвенции о правах инвалидов (2006 г.), нормы права, регулирующие отношения по трудоустройству инвалидов на квотируемые рабочие места, нормы ТК РФ, устанавливающие запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, и разъяснения, данные в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (абз. 4, 5 п. 10) по этому вопросу, при рассмотрении исковых требований С.В. Хайбрахманова судами первой и апелляционной инстанций применены неправильно.

Верховный Суд РФ указал на то, что при разрешении вопроса об обоснованности отказа инвалиду II группы С.В. Хайбрахманову в приеме на работу на должность укладчика судебным инстанциям следовало с привлечением специалистов в области специальной оценки условий труда и в области медико-социальной экспертизы установить: относятся ли условия труда по должности укладчика в АО «Кондитерское объединение “Любимый Край”» к 1-му или 2-му классу условий труда, какие конкретные меры по организации

¹ См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 сентября 2019 г. № 33-КГ19-6 по делу по кассационной жалобе С.В. Хайбрахманова на решение Кировского городского суда Ленинградской области от 17 сентября 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 12 декабря 2018 г. по делу по иску С.В. Хайбрахманова к акционерному обществу «Кондитерское объединение “Любимый Край”» о признании отказа в приеме на работу незаконным, об обязанности принять на работу, о взыскании компенсации морального вреда // СПС «КонсультантПлюс».

труда требуются для оборудования рабочего места по должности укладчика с учетом индивидуальных возможностей С.В. Хайбрахманова, должно ли это быть специальное рабочее место. Судебные инстанции не учли, что обязанность по выделению и созданию рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в том числе специальных рабочих мест, возлагается на работодателя, которым в нарушение положений Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Закона о занятости и нормативных правовых актов Ленинградской области, в частности постановления Правительства Ленинградской области от 26 июня 2006 г. № 195 «О создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов», в АО «Кондитерское объединение “Любимый Край”» не были созданы специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов, в том числе специальное рабочее место для трудоустройства С.В. Хайбрахманова.

Верховный Суд РФ пришел к выводу о том, что суждение судебных инстанций о необязательности для работодателя трудоустройства на квотируемое рабочее место инвалида, направленного ОСЗН, по сути, допускает необоснованный отказ в приеме инвалида на работу на такое рабочее место, что противоречит целям как федерального законодательства, так и законодательства субъекта РФ — в данном случае Ленинградской области — в сфере трудоустройства инвалидов. Суды первой и второй инстанций фактически не рассмотрели доводы истца, приводимые им в исковом заявлении, о том, что отказ в приеме его на работу является проявлением дискриминации в сфере труда, нарушением его права на труд и социальную адаптацию в обществе.

В трудоустройстве на квотируемое рабочее место было отказано работодателем и безработному инвалиду III группы А.И. Курскову. В определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 июля 2019 г. № 5-КГ19-71¹ Верховный Суд РФ, признавая отказ А.И. Курскову в приеме на работу на квотируемое рабочее место необоснованным, указал на то, что нормы права, ре-

¹ См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 июля 2019 г. № 5-КГ19-71 по кассационной жалобе А.И. Курскова на решение Симоновского районного суда г. Москвы от 28 ноября 2017 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 6 июля 2018 г. по делу по иску А.И. Курскова к акционерному обществу «Институт Оргэнергострой» о признании отказа в трудоустройстве на работу незаконным, об обязанности принять на работу, о взыскании заработной платы // СПС «КонсультантПлюс».

гулирующие отношения по трудоустройству инвалидов на квотируемые рабочие места, судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований А.И. Курскова не были применены, а нормы ТК РФ, устанавливающие запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, и разъяснения постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» по данному вопросу применены неправильно.

Обращения инвалидов в судебные инстанции при отказе им в трудоустройстве на квотируемые рабочие места послужили одним из поводов для принятия решения о необходимости совершенствования механизма оказания содействия таким гражданам в трудоустройстве.

Следует отметить, что ранее в Федеральном законе «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» существовало правило, в соответствии с которым в случае невыполнения или невозможности выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов организация была обязана уплачивать ежемесячно обязательную плату за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты. У работодателя был выбор: трудоустроить инвалидов на квотируемые рабочие места либо ежемесячно вносить плату за каждого нетрудоустроенного на эти места гражданина. В последующем от данного правила отказались. Положение о том, что в случае невыполнения или невозможности выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов работодатели ежемесячно вносят в бюджеты субъектов РФ обязательную плату за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты (ч. 4 ст. 21), Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ¹ было признано утратившим силу.

В связи с этим в научной литературе высказывались мнения о том, что, несмотря на отсутствие соответствующей нормы в Федеральном законе, у субъектов РФ имеется право устанавливать пла-

¹ См.: Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов “О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации” и “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации” // СЗ РФ. 2004. № 35. Ст. 3607.

тежи работодателей за каждого нетрудоустроенного инвалида в счет квоты и в изменившихся правовых условиях¹.

Однако такой вывод не был основан на положениях Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», в соответствии с которым субъектам РФ предоставлялось право устанавливать квоту для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4%), а не механизм квотирования, допускающий вместо предоставления реальных рабочих мест для инвалидов внесение работодателями ежемесячной обязательной платы за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты. На данное обстоятельство было обращено внимание в определении Верховного Суда РФ от 10 августа 2005 г. № 5-Г05-45, которым признана недействующей ч. 3 ст. 2 Закона г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест», в той мере, в которой она предусматривает внесение ежемесячной платы за нетрудоустроенных в счет квоты инвалидов².

В связи с этим Законом г. Москвы от 8 апреля 2009 г. № 4³ рассматриваемая норма была изложена в новой редакции, согласно которой выполнением квоты для приема на работу инвалидов считается трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней.

Необходимость в совершенствовании механизма трудоустройства инвалидов, в том числе под влиянием принимаемых судебных решений по искам о признании незаконным отказа в его приеме на работу на квотируемое рабочее место для инвалида, послужила основанием для внесения соответствующих изменений в Закон о занятости.

В настоящее время Законом о занятости предусмотрены такие способы оказания содействия инвалидам в трудоустройстве и заня-

¹ См.: Бондарева Э.С., Ершова А.Ю., Фильченкова С.Ю. Правовое регулирование отдельных общественных отношений в сфере труда в субъектах Российской Федерации: в 2 ч. Ч. 2. Иркутск: Институт законодательства и правовой информации имени М.М. Сперанского, 2010. С. 31; Бондарева Э.С. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы реализации // Трудовое право. 2007. № 8. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Определение Верховного Суда РФ от 10 августа 2005 г. № 5-Г05-45 «О признании частично недействительным решения Московского городского суда от 16.05.2005» // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Закон г. Москвы от 8 апреля 2009 г. № 4 «О внесении изменений в Закон города Москвы от 22 декабря 2004 года № 90 «О квотировании рабочих мест» // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2009. № 24. Т. 1.

тости, как содействие трудоустройству на специально созданные (оборудованные) рабочие места, содействие трудоустройству на квотируемые рабочие места, сопровождение при содействии занятости инвалидов. Квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем в случае оформления им в установленном порядке трудовых отношений с инвалидами, либо оформления трудовых отношений с инвалидами на любое рабочее место у другого работодателя, с которым заключено соглашение о трудоустройстве инвалидов (п. 5, 6 ст. 13² Закона о занятости). В отличие от ранее существовавшего механизма квотирования рабочих мест для инвалидов, введенный Федеральным законом от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ¹ в Закон о занятости механизм квотирования рабочих мест ориентирован на потребности инвалидов и позволяет подобрать подходящую работу инвалидам, имеющим значительные ограничения по здоровью.

Такой способ оказания содействия в трудоустройстве как квотирование рабочих мест, может применяться не только для трудоустройства инвалидов, но и в отношении иных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Так, например, Законом г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест»² предусмотрено квотирование рабочих мест для молодежи следующих категорий: несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые.

Согласно Закону Республики Саха (Якутия) от 28 июня 2012 г. № 1093-З (в ред. от 14 июня 2022 г.) «О квотировании рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в Республике Саха (Якутия)»³ квотированию подлежат рабочие

¹ См.: Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и статью 21 Федерального закона “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2021. № 27 (ч. I). Ст. 5047.

² См.: Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 (ред. от 15 декабря 2021 г.) «О квотировании рабочих мест» // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2005. № 3.

³ См.: Закон Республики Саха (Якутия) от 28 июня 2012 г. 1093-З № 1079-IV (ред. от 14 июня 2022 г.) «О квотировании рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в Республике Саха (Якутия)» // Ведомости Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия). 2012. № 3.

места для несовершеннолетних, граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих двух и более несовершеннолетних детей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов.

В целях оказания содействия в трудоустройстве граждан, приговоренных судом к обязательным или исправительным работам без лишения свободы, администрацией муниципального района «Хилокский район» Забайкальского края принято постановление от 6 февраля 2015 г. № 125 «О квотировании рабочих мест для отбывания наказаний в виде обязательных и исправительных работ осужденными без изоляции от общества», которым утвержден перечень организаций и количество квотируемых рабочих мест для отбывания наказаний в виде обязательных и исправительных работ осужденными без изоляции от общества. В указанный перечень было включено ООО «ТеплоВодоСнаб» с установлением ему двух квотируемых рабочих мест: одно место — для отбывания наказаний в виде обязательных работ и одно место — для отбывания наказаний в виде исправительных работ.

По согласившись с этим, ООО «ТеплоВодоСнаб» обратилось в суд с административным иском, оспаривая п. 2 и 3 указанного постановления, и ссылаясь на то, что действующим законодательством органы местного самоуправления не наделены полномочием на принятие данного акта в оспариваемой части, которым на Общество возложены обязанности, не предусмотренные законом.

Решением Хилокского районного суда Забайкальского края от 17 июня 2016 г., оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по административным делам Забайкальского краевого суда от 31 августа 2016 г., в удовлетворении административного иска ООО «ТеплоВодоСнаб» было отказано. Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суды исходили из того, что на федеральном уровне отсутствует четкое правовое регулирование отношений, определяющих порядок отбывания наказания в виде обязательных и исправительных работ, в том числе не определены критерии, которыми уполномоченные органы должны руководствоваться при определении мест отбывания наказания, в связи с этим органы местного самоуправления обладают правом на реализацию установленной законом нормы по своему усмотрению.

Отменяя состоявшиеся по делу судебные постановления, Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ¹

¹ См.: Определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 26 июля 2017 г. № 72-КГ17-2 по делу по кассационной жалобе ООО «ТеплоВодоСнаб» на решение Хилокского районного суда Забайкальского края.

указала на то, что судами сделан правильный вывод о том, что к полномочиям органов местного самоуправления отнесено определение вида обязательных работ и объектов, на которых они отбываются, т.е. фактически данными органами определяются организации и предприятия, в которых возможно трудоустройство осужденных и отбывание ими уголовного наказания. Вместе с тем при разрешении дела судами не учтено, что право органов местного самоуправления на установление квот и возложение на работодателей обязанности по созданию и предоставлению рабочих мест для трудоустройства осужденных, отбывающих наказание в виде исправительных работ, законодательством не предусмотрено. Федеральным законодательством квотирование рабочих мест предусмотрено для инвалидов (ст. 20 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») и лиц, страдающих психическими расстройствами (ст. 16 Закона РФ от 2 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»).

Лица, осужденные по приговору суда к отбытию наказания в виде исправительных или обязательных работ, не относятся к числу социально незащищенных, федеральное законодательство не содержит положений, дающих право органам местного самоуправления без согласия работодателя устанавливать для них квоты для приема на работу как гарантии трудоустройства. В связи с этим иск ООО «ТеплоВодоСнаб» был удовлетворен, оспариваемые положения постановления администрации муниципального района «Хилокский район» от 6 февраля 2015 г. № 125 «О квотировании рабочих мест для отбывания наказаний в виде обязательных и исправительных работ осужденными без изоляции от общества» были признаны недействующими с момента принятия решения.

В научной литературе¹ обращается внимание на то, что при формировании перечня мест, определяемых для отбывания наказания осужденными к исправительным работам, органами местного само-

от 17 июня 2016 г. и апелляционное определение судебной коллегии по административным делам Забайкальского краевого суда от 31 августа 2016 г., которыми отказано в удовлетворении административного иска ООО «ТеплоВодоСнаб» о признании недействующими п. 2, 3, 3.1 и 3.2 постановления администрации муниципального района «Хилокский район» от 6 февраля 2015 г. № 125 «О квотировании рабочих мест для отбывания наказаний в виде обязательных и исправительных работ осужденными без изоляции от общества» // СПС «КонсультантПлюс».

¹ См.: Погорельская М. Осужден к исправительным работам: права и обязанности сторон // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2021. № 2. С. 10–21.

управления по согласованию с уголовно-исполнительными инспекциями, отсутствуют критерии, закрепленные на законодательном уровне, опираясь на которые органы местного самоуправления могли бы формировать такой перечень. С учетом судебной практики в целях соблюдения прав работодателей представляется, что включение организаций и индивидуальных предпринимателей в такой перечень возможно лишь при условии их согласия на это.

Признание судом нормативных актов (оспариваемой части таких актов) противоречащими актам более высокой юридической силы и недействующими не только приводит к последующей отмене таких актов (их части), но и побуждает законодателя к принятию новых норм, направленных на устранение выявленных судом недостатков в правовом регулировании.

В целях исключения неопределенности в вопросе о возможности квотирования рабочих мест для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в отношении которых оно не предусмотрено федеральными законами, в проекте федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»¹ предлагается предусмотреть более широкий круг полномочий и отнести к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ наряду с разработкой и осуществлением дополнительных мероприятий государственной политики в сфере занятости населения еще и определение порядка резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите в соответствии с нормативным правовым актом субъекта РФ, или определение числа рабочих мест для трудоустройства таких граждан (подп. 9 и 11 п. 1 ст. 10).

Влияние судебной практики на развитие норм, регулирующих отношения в области материальной поддержки безработных граждан. В соответствии со ст. 2 Конвенции МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы»² каждое государство должно стремиться обеспечить, чтобы его система защиты от безработицы и, в частности, методы предоставления пособий по безработице содействовали созданию полной, продуктивной и свободно избранной занятости и имели бы такой характер, что предприниматели были бы заинтересованы предлагать трудящимся продуктивную занятость, а трудя-

¹ См.: Проект федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» по состоянию на 11 января 2023 г. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/>

² См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957—1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2171—2184. Россия не ратифицировала Конвенцию.

щиеся — искать такую занятость. Государству предоставляется возможность самостоятельно определять методы защиты, посредством которых оно предпочитает применять положения Конвенции, будь то посредством системы взносов, или системы, не основанной на взносах, или посредством сочетания таких систем (ст. 12). От выбранного метода защиты зависит размер пособия по безработице¹.

При применении страховой системы выплаты по безработице обусловлены предыдущими страховыми взносами и предыдущим доходом. При применении системы, не основанной на взносах, речь идет о выплате безработным гарантируемого минимального дохода (помощи по безработице), который рассчитывается на основе минимальных потребностей бенефициара, а его размер, как правило, меньше страхового пособия.

Созданная в 1991 г. система защиты от безработицы была основана на страховых принципах. В Российской Федерации был создан обособленный Государственный фонд занятости населения, средства которого формировались за счет обязательных страховых взносов работодателей, обязательных страховых взносов с заработка работающих, ассигнований из федерального бюджета и бюджета субъектов РФ и местных бюджетов, добровольных взносов юридических и физических лиц.

В связи с упадком экономики, банкротством многих крупных промышленных предприятий к концу 1990-х гг. поступления средств в Государственный фонд занятости существенно сократились, вследствие чего причитающиеся безработным гражданам выплаты стали производиться нерегулярно. Так, например, в Государственный фонд занятости от общей суммы запланированных и принятых к зачету дотаций в 1996 г. поступило 14%, в 1998 г. — 6,3%². В связи с

¹ Пособия, начисляемые на основании взносов, делаемых защищенным лицом или от его имени, или с учетом предыдущего заработка, устанавливаются в размере не менее 50% от предыдущего заработка. Если такие пособия имеют основой не взносы или предыдущие заработки, то они должны составлять не менее 50% от установленной законом минимальной заработной платы или от заработной платы обычного чернорабочего, или их размер должен обеспечивать минимум, необходимый для покрытия расходов на основные жизненные нужды, в зависимости от того, что больше.

² См.: Определение Верховного Суда РФ от 11 февраля 1999 г. № 91-В98-15 по делу по протесту заместителя Председателя Верховного Суда РФ на решение Островского городского суда от 3 апреля 1998 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Псковского областного суда от 28 апреля 1998 г. и постановление президиума того же суда от 25 июня 1998 г. по иску Б., И., К., У., И., Г. к Департаменту федеральной государственной службы занятости по Псковской области и Островскому управлению ДФ ГСЗ о взыскании задолженности по выплате пособий по безработице // СПС «КонсультантПлюс».

этим безработные граждане в массовом порядке стали обращаться в суды с исками о взыскании задолженности по выплате пособия по безработице. Так, например, гражданка П. неоднократно обращалась в суд с исковыми требованиями о взыскании пособий по безработице, которые удовлетворялись, но реально было исполнено только одно решение и то частично. Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ¹ при рассмотрении ее жалобы на состоявшиеся по делу судебные постановления было установлено, что с 1996 г. заявительница состояла на учете в Центре занятости населения после увольнения с работы по состоянию здоровья. В нарушение ст. 31 Закона о занятости пособие по безработице ей своевременно не выплачивалось, на момент рассмотрения дела судом задолженность не была погашена.

Разрешая дело по иску М. к Центру занятости населения о взыскании задолженности по выплате пособия по безработице, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ² указала на то, что решение районного суда о взыскании задолженности по выплате пособия без учета индексации противоречит Закону РСФСР от 24 октября 1991 г. № 1799-1 «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР», согласно абз. 3 ч. 1 ст. 2 которого индексации подлежат социальные пособия (семьям с детьми, по безработице, временной нетрудоспособности и др.), кроме единовременных.

В ходе рассмотрения дел о взыскании задолженности пособия по безработице Верховный Суд РФ³ обращал внимание судов на то, что недостаточность поступления средств из федеральной части Госу-

¹ См.: Определение Верховного Суда РФ от 4 марта 1999 г. № 7-В99пр-3 по делу по жалобе П. на действия должностного лица по протесту заместителя Генерального прокурора РФ на решение Комсомольского районного суда от 7 июля 1998 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Ивановского областного суда от 4 августа 1998 г. и постановление президиума того же суда от 18 сентября 1998 г. // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Обзор судебной практики Верховного Суда РФ «Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2002. № 6.

³ См.: Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за первый квартал 1999 года от 9 июня 1999 г.; определение Верховного Суда РФ от 11 февраля 1999 г. № 91-В98-15 по делу по протесту заместителя Председателя Верховного Суда РФ на решение Островского городского суда от 3 апреля 1998 г., определение судебной коллегии по гражданским делам Псковского областного суда от 28 апреля 1998 г. и постановление президиума того же суда от 25 июня 1998 г. по иску Б., И., К., У., И., Г. к Департаменту федеральной государственной службы занятости по Псковской области и Островскому управлению ДФ ГСЗ о взыскании задолженности по выплате пособий по безработице // СПС «КонсультантПлюс».

дарственного фонда занятости не является основанием к отказу в иске о взыскании пособия по безработице. Также суды указывали на необходимость осуществления и других установленных Законом о занятости выплат, в том числе оплаты периода временной нетрудоспособности безработных граждан.

В частности, на нарушение Законом о занятости прав безработных граждан в период временной нетрудоспособности было обращено внимание в Постановлении Конституционного Суда РФ от 16 декабря 1997 г. № 20-П¹, которым положение абз. 6 п. 1 ст. 28 Закона о занятости (в ред. от 20 апреля 1996 г.), устанавливающее ограничение оплаты периода временной нетрудоспособности безработных граждан 30 календарными днями в течение 12-месячного периода безработицы или всего периода обучения по направлению ОСЗН, было признано не соответствующим Конституции РФ, ее ст. 39 (ч. 1), поскольку в федеральном законодательстве отсутствуют надлежащие гарантии предоставления безработным иного источника средств к существованию (минимального материального обеспечения) в рамках системы социального обеспечения при продолжении временной нетрудоспособности свыше указанного срока. Во исполнение Постановления Конституционного Суда РФ Федеральным законом от 30 апреля 1999 г. № 85-ФЗ² абз. 6 п. 1 ст. 28, гарантирующий безработным оплату периода временной нетрудоспособности, но не свыше 30 календарных дней, был исключен из Закона о занятости. Указанным законом безработным гражданам гарантировались выплата пособия по безработице и стипендии, в том числе в период временной нетрудоспособности (абз. 2 и 3 п. 1 ст. 28).

Несмотря на принятые в пользу граждан решения о взыскании задолженности пособия по безработице и других выплат, они ввиду отсутствия средств в Государственном фонде занятости населения не могли быть исполнены в установленный срок. Задержки выплаты пособия по безработице и длительное неисполнение решений судов по делам о взыскании задолженности пособия по безработице

¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 16 декабря 1997 г. № 20-П «По делу о проверке конституционности положения абзаца шестого пункта 1 статьи 28 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года “О занятости населения в Российской Федерации” в редакции от 20 апреля 1996 года» // СЗ РФ. 1997. № 51. Ст. 5878.

² См.: Федеральный закон от 30 апреля 1999 г. № 85-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2211.

служили поводом для обращения безработных граждан в Европейский Суд по правам человека (далее — ЕСПЧ)¹.

Многочисленные обращения граждан в различные судебные инстанции с исками о взыскании пособия по безработице и невозможность своевременно исполнить состоявшиеся в их пользу решения судов, послужили поводом для принятия в 2000 г. решения о ликвидации Государственного фонда занятости и перехода с 2001 г. на бюджетное финансирование. В связи этим постановление Верховного Совета РФ от 8 июня 1993 г. № 5132-1 «Об утверждении Положения о Государственном фонде занятости населения Российской Федерации» было признано утратившим силу².

Федеральным законом от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ³ из Закона о занятости были исключены указания на Государственный фонд занятости населения и предусмотрено осуществление финансирования за счет средств федерального бюджета на соответствующий год расходов на выплату пособий по безработице и стипендий в установленных Законом размерах, а также расходов на прочие выплаты безработным гражданам, на осуществление мероприятий по содействию трудоустройству населения, организацию профессионального обучения безработных граждан и профессиональной ориентации граждан, содержание органов и учреждений федеральной государственной службы занятости населения и другие мероприятия по содействию занятости населения (ст. 22).

В дальнейшем при распределении полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государствен-

¹ См.: Постановление ЕСПЧ от 8 июня 2006 г. по делу «Пыриков (Purikov) против Российской Федерации» (жалоба № 2703/02) по жалобе на длительное неисполнение судебного решения о выплате индексации задолженности по пособию по безработице, вынесенного в пользу заявителя; постановление ЕСПЧ от 15 января 2009 г. по делу «Менчинская (Menchinskaya) против Российской Федерации» (жалоба № 42454/02); Решение ЕСПЧ от 10 июля 2007 г. «По вопросу приемлемости жалобы № 14217/04 «Нина Семеновна Немакина (Nina Semenovna Nemaikina) против Российской Федерации» по жалобе о продолжительном неисполнении судебного решения, вынесенного в пользу заявительницы и вступившего в законную силу // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Федеральный закон от 5 августа 2000 г. № 118-ФЗ «О введении в действие части второй Налогового кодекса Российской Федерации и внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации о налогах» // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3341.

³ См.: Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам финансирования мероприятий по содействию занятости населения» // СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 160.

ной власти субъектов РФ осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в виде пособия по безработице, стипендии в период профессионального обучения по направлению ОСЗН, материальной помощи в период профессионального обучения, материальной помощи, в связи с истечением установленного периода выплаты пособия по безработице, пенсии, назначенной по предложению ОСЗН на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, было отнесено к полномочию Российской Федерации, переданному для осуществления органам государственной власти субъектов РФ (ст. 7¹ Закона о занятости в ред. Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ¹). Финансовое обеспечение переданного полномочия, стало осуществляться за счет субвенций, предоставляемых бюджетам субъектов РФ из федерального бюджета.

Осуществление финансирования предусмотренных Законом о занятости социальных выплат за счет средств федерального бюджета позволило ликвидировать задолженность по выплатам пособия по безработице. Однако ввиду того, что размер пособия по безработице был ограничен установлением его минимальной и максимальной величин², безработные граждане, считающие такое ограничение размера пособия незаконным и нарушающим их право на защиту от безработицы, стали обращаться в суды за судебной защитой. В связи с этим постановления Правительства РФ, устанавливающие размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице на соответствующий год, неоднократно проверялись различными судебными инстанциями и не были признаны противоречащими Конституции РФ, федеральному закону или другому нормативному правовому акту, имеющим большую юридическую силу³.

¹ См.: Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7039.

² Следует отметить, что в период с 1 июня 1992 г. по 2001 г. минимальный размер пособия по безработице устанавливался в размере МРОТ. С 1 января 2001 г. установленный федеральным законом МРОТ как минимальный стандарт пособия был заменен на 100 руб. в месяц. С января 2005 г. и до настоящего времени размер пособия ограничивается минимальной и максимальной величинами.

³ См.: Решения Верховного Суда РФ от 21 февраля 2012 г. № АКПИ12-47 об отказе в удовлетворении заявления К. о признании частично недействующим постановления Правительства РФ от 3 ноября 2011 г. № 888 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2012 год»; от 14 октября 2013 г. № АКПИ13-761 об отказе в удовлетворении заявления о признании недействующим постановления Правительства РФ от 9 октября 2012 г. № 1031

Разрешая данный вопрос, Конституционный Суд РФ¹ указал на то, что целевое назначение пособия по безработице состоит в том, чтобы предоставить безработному гражданину временный источник средств к существованию на разумный период, необходимый для поиска подходящей работы. С учетом указанного целевого назначения пособия по безработице устанавливается и порядок определения его размера.

Применительно к различным видам выплат, предоставляемых в порядке социального обеспечения, само по себе установление их максимальных размеров, в том числе посредством ограничения среднего заработка, учитываемого при их исчислении, направлено на обеспечение баланса интересов частных лиц и публичных интересов государства, а потому не может рассматриваться как нарушающее конституционные права граждан. Установление минимальной и максимальной величин пособия по безработице, выступающего основной формой социальной поддержки безработных граждан и предназначенного для предоставления безработному гражданину временного источника средств к существованию на разумный период, необходимый для поиска подходящей работы, направлено в том числе на сокращение периода безработицы, стимулирование безработного к активному поиску работы и предотвращение необоснованных отказов от нее.

На основании изложенного в целях стимулирования граждан к активному поиску работы нормы, регулирующие отношения по установлению размера пособия по безработице, изменяются в направлении сокращения периода выплаты пособия по безработице при одновременном увеличении его минимальной и максимальной величин². Норма о том, что размер пособия по безработице не мо-

«О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2013 год» // СПС «КонсультантПлюс».

¹ См.: Определения Конституционного Суда РФ от 2 ноября 2011 г. № 1625-О-О об отказе в принятии жалобы гражданина Глухова Ивана Алексеевича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 33 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»; от 21 мая 2015 г. № 1200-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горского Сергея Евгеньевича на нарушение его конституционных прав постановлением Правительства Российской Федерации «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2015 год» во взаимосвязи с пунктом 4 статьи 113 Семейного кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2022 г. № 2046 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2023 год» минимальный размер пособия по безработице установлен в 1500 руб., а максимальная величина пособия по безработице составляет 12 792 руб. — в первые три месяца периода выплаты пособия по безработице, 5000 руб. — в следующие три месяца периода выплаты пособия по безработице.

жет быть выше максимальной величины пособия по безработице и ниже минимальной величины пособия по безработице, сохраняется в действующей редакции Закона о занятости (ст. 33) и воспроизводится в проекте федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» (п. 1 ст. 29).

В Законе о занятости применяется дифференцированный подход к определению размера пособия по безработице, который зависит от наличия или отсутствия у гражданина в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, не менее 26 недель оплачиваемой работы на условиях трудового договора. Пособие по безработице гражданам, уволенным по любым основаниям, за исключением указанных в п. 2 ст. 30 Закона о занятости, начисляется в процентном отношении к среднему заработку по последнему месту работы (службы), если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, состояли в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель. В остальных случаях пособие по безработице устанавливается в размере его минимальной величины.

Нормы Закона о занятости, регулирующие отношения по определению размера пособия по безработице неоднократно становились предметом исследования судов различных судебных инстанций. В частности, при рассмотрении споров, связанных с определением размера пособия по безработице отдельным категориям граждан, суды обращали внимание на необходимость соблюдения принципов справедливости и юридического равенства в отношении граждан, до увольнения работавших по трудовому договору с индивидуальным предпринимателем, и граждан, уволенных из организаций. Так, граждане М.А. Белогурова, Т.А. Иванова, С.Г. Климова и А.В. Молодцов, которые осуществляли трудовую деятельность на основании трудовых договоров, заключенных с индивидуальными предпринимателями, были уволены по основаниям, предусмотренным п. 1 ч. 1 ст. 77 (соглашение сторон) и п. 2 ч. 1 ст. 81 (сокращение численности или штата работников) ТК РФ, признаны в установленном порядке безработными и им было начислено пособие по безработице в размере его минимальной величины. Оспаривая в Конституционном Суде РФ положения п. 1 ст. 30, п. 2 ст. 32, п. 1 ст. 33 и п. 1 ст. 34 Закона о занятости (в ред. от 10 января 2003 г.), заявители указали на то, что положения Закона о занятости не позволяют начислять гражданам, состоявшим в трудовых отношениях с индивидуальными предпринимателями, пособие по безработице по тем же правилам, по которым оно начисляется гражданам, уволенным из организаций (пропорционально среднемесячному зара-

ботку), и тем самым лишают их права на получение пособия по безработице в максимальном размере, а также не предусматривают для таких граждан возможность досрочного выхода на пенсию. По их мнению, это противоречит закрепленному в ст. 19 Конституции РФ принципу равенства, поскольку Законом о занятости им предоставляются меры социальной поддержки в связи с безработицей в меньшем объеме, чем гражданам, уволенным из организаций.

Удовлетворяя заявленные требования, Конституционный Суд РФ пришел к выводу о том, что лицам, относящимся к одной и той же категории (граждане, ранее состоявшие в трудовых отношениях, лишившиеся работы в силу обстоятельств, не связанных с совершением ими виновных действий, и признанные безработными), не обеспечивается равная социальная защита на период поиска новой работы, что не согласуется с конституционным принципом равенства и целями, ради достижения которых допускается ограничение прав и свобод граждан.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 22 октября 2009 г. № 15-П¹ взаимосвязанные положения п. 1 ст. 30, п. 2 ст. 32, п. 1 ст. 33 и п. 1 ст. 34 Закона о занятости в той мере, в какой ими не обеспечивалось начисление пособия по безработице и возможность назначения пенсии до достижения установленного законом пенсионного возраста на равных основаниях для граждан, до увольнения работавших по трудовому договору с индивидуальным предпринимателем, и граждан, уволенных из организаций, при том, что иные определенные законом условия в равной мере соблюдены, были признаны не соответствующими Конституции РФ, ее ст. 19 (ч. 1 и 2), 37 (ч. 3), 39 (ч. 1) и 55 (ч. 3).

В связи с этим Федеральным законом от 27 декабря 2009 г. № 367-ФЗ² в Закон о занятости были внесены изменения, устранившие неравенство граждан в сфере социальной защиты от безработицы, в том числе путем исключения необоснованной дифференциации в порядке определения размера пособия по безработице и путем предоставления всем безработным гражданам, уволенным по основаниям, предусмотренным п. 1 и 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, равных

¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 22 октября 2009 г. № 15-П по делу о проверке конституционности положений п. 1 ст. 30, п. 2 ст. 32, п. 1 ст. 33 и п. 1 ст. 34 Закона о занятости в связи с жалобами граждан М.А. Белогуровой, Т.А. Ивановой, С.Г. Климовой и А.В. Молодцова // СЗ РФ. 2009. № 44. Ст. 5260.

² Федеральный закон от 27 декабря 2009 г. № 367-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2009. № 52 (ч. I). Ст. 6443.

возможностей при решении вопроса о назначении пенсии до наступления установленного законом возраста.

Дальнейшее совершенствование правового механизма установления размера пособия по безработице также осуществлялось в направлении обеспечения равенства прав безработных граждан.

Гражданам, прошедшим военную службу по призыву и после увольнения с нее признанным безработными, Законом о занятости (в ред. от 30 ноября 2011 г.) также предоставлялся базовый уровень общих гарантий в сфере защиты от безработицы, которые предусмотрены для любого лица, признанного безработным, и при этом включают выплату пособия по безработице лишь в минимальном размере. Такие граждане на основании п. 2 ст. 30, п. 1 ст. 33 и п. 1 ст. 34 Закона о занятости относились ОСЗН к числу граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) либо стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, либо прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством РФ, вне зависимости от того, имели ли они до призыва на военную службу оплачиваемую работу. Пособие по безработице им устанавливалось в минимальном размере.

Обращая внимание законодателя на несоблюдение принципов справедливости и равенства, Конституционный Суд РФ в Постановлении от 11 октября 2016 г. № 19-П¹ указал на то, что граждане, которые имели оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей), но были вынуждены прервать свою трудовую деятельность в связи с необходимостью выполнения конституционной обязанности по защите Отечества, при обеспечении пособием по безработице не могут быть поставлены в худшее положение по сравнению с теми гражданами, которые имели оплачиваемую работу той же продолжительности и в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, были уволены по иным основаниям, также не связанным с их виновными действиями. Как те, так и другие граждане, имея

¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 11 октября 2016 г. № 19-П по делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 33 и пункта 1 статьи 34 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина Н.А. Назарова // СЗ РФ. 2016. № 42. Ст. 5991.

оплачиваемую работу в течение указанного юридически значимого периода, фактически оказываются в одинаковой ситуации, обусловленной утратой работы по основаниям, не связанным с их виновными действиями, и потому должны обеспечиваться пособием по безработице на период поиска подходящей работы, исчисляемым по аналогичным правилам.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 11 октября 2016 г. № 19-П взаимосвязанные положения п. 1 ст. 33 и п. 1 ст. 34 Закона о занятости были признаны не соответствующими Конституции РФ, ее ст. 7, 19 (ч. 1), 37 (ч. 3), 55 (ч. 3), в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования они позволяли засчитывать срок военной службы по призыву в период перерыва в трудовой деятельности в целях определения размера пособия по безработице гражданам, которые до увольнения в связи с призывом на военную службу имели оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей).

В связи с этим Федеральным законом от 29 июля 2017 г. № 235-ФЗ¹ в Закон о занятости были внесены дополнения, согласно которым пособие по безработице гражданам, уволенным в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока и имевшим до увольнения в связи с призывом на военную службу оплачиваемую работу не менее 26 недель, было установлено в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, предшествовавшему призыву на военную службу.

Наряду с включением в Закон о занятости норм, изменяющих правила определения пособия по безработице гражданам, уволенным с военной службы по призыву и имеющим ранее оплачиваемую работу, Закон о занятости дополняется нормами, устанавливающими дополнительные гарантии социальной поддержки впервые ищущим работу (ранее не работавшим) и впервые признанным ОСЗН в установленном порядке безработными детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа де-

¹ См.: Федеральный закон от 29 июля 2017 г. № 235-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2017. № 31 (ч. 1). Ст. 4784.

тей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (ст. 34¹)¹, а также гражданам предпенсионного возраста (ст. 34²)².

Таким образом, законодательство о занятости развивается в направлении расширения категорий граждан, которым предоставляются дополнительные гарантии в области занятости населения, в том числе в виде установления более длительного периода выплаты пособия по безработице и увеличения его размера.

В условиях пандемии COVID-19, послужившей толчком к развитию электронной формы взаимодействия между безработными гражданами и ОСЗН, было принято решение об упрощении механизма начисления и выплаты пособия по безработице, что в последующем нашло отражение в Законе о занятости³. В настоящее время Законом о занятости для безработных граждан предусмотрено осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, материальной помощи в связи с истечением установленного периода выплаты пособия по безработице, пенсии, назначенной по предложению ОСЗН на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно. Вместо стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению ОСЗН за безработными гражданами сохраняется право на получение пособия по безработице в период обучения (п. 1 ст. 23). Помимо этого, граждане могут получать материальную поддержку в период участия в оплачиваемых временных, общественных работах (п. 5 ст. 24), а также получать выплаты, связанные с переездом или переселением в другую местность для трудоустройства (ст. 22¹).

В связи с широким использованием дистанционной формы обращения в ОСЗН с заявлением о предоставлении государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы и при-

¹ См.: Федеральный закон от 1 мая 2017 г. № 89-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и статью 9 Федерального закона “О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей”» // СЗ РФ. 2017. № 18. Ст. 2666.

² См.: Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» // СЗ РФ. 2018. № 41. Ст. 6190.

³ См.: Федеральный закон от 28 июня 2021 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” и статью 21 Федерального закона “О социальной защите инвалидов в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2021. № 27 (ч. I). Ст. 5047.

знании безработным, в котором ими не всегда указываются точные и достоверные сведения, участились случаи обращения в суды Государственных казенных учреждений — центров занятости населения (далее — ГКУ ЦЗН) с исками к таким гражданам о взыскании неосновательного обогащения в виде незаконно полученного пособия по безработице¹.

ГКУ ЦЗН обращают внимание судов на то, что при регистрации в службе занятости граждане не указывают, что на момент подачи заявления являются учредителями и (или) генеральными директорами организаций, при этом подтверждают достоверность сведений, представленных ими для получения государственной услуги, тогда как из выписок из ЕГРЮЛ в отношении таких юридических лиц следует, что их учредителями и (или) директорами являются указанные граждане.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суды исходят из недоказанности наличия в действиях граждан недобросовестности при получении сумм пособия по безработице, в то время как добросовестность граждан по требованиям о взыскании сумм пособия презюмируется. Следовательно, бремя доказывания недобросовестности граждан лежит на стороне, требующей возврата излишне выплаченных сумм. Суды указывают на то, что ГКУ ЦЗН при принятии решения о признании граждан безработными, принимая во внимание компетенцию и полномочия ОСЗН, в том числе по обеспечению информационного взаимодействия с иными соответствующими

¹ См., например: Апелляционное определение Московского городского суда от 19 января 2023 г. № 33-1182/2023 по делу по жалобе Государственного казенного учреждения г. Москвы Центр занятости населения г. Москвы на решение Тушинского районного суда города Москвы от 26 апреля 2022 г. по делу по иску ГКУ ЦЗН к К. о взыскании неосновательного обогащения в виде незаконно полученного пособия по безработице и доплат к пособию; Апелляционное определение Московского городского суда от 15 июля 2022 г. по делу № 33-22908/2022 по делу по апелляционной жалобе Государственного казенного учреждения города Москвы Центр занятости населения города Москвы на решение Тимирязевского районного суда города Москвы от 25 января 2022 г., которым отказано в удовлетворении исковых требований Государственного казенного учреждения города Москвы Центр занятости населения города Москвы к Кристаллинской... о взыскании денежных средств, полученных в качестве социальных выплат; Апелляционное определение Московского городского суда от 25 октября 2022 г. по делу № 33-35796/2022 по апелляционной жалобе ГКУ ЦЗН на решение Тушинского районного суда города Москвы от 17 марта 2022 г., которым отказано в удовлетворении исковых требований ГКУ г. Москвы Центр занятости населения к У. о взыскании денежных средств в виде пособия по безработице и дополнительных выплат материальной поддержки безработного гражданина // СПС «КонсультантПлюс».

ющими органами и организациями, могли проверить соответствующие данные о занятости граждан, что ими сделано не было. Материалы дел не содержат и доказательств, подтверждающих ознакомление граждан с условиями предоставления услуги (для безработных граждан), содержащими данные о том, что граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций считаются занятыми и не подлежат постановке на учет в качестве безработных.

В связи с формируемой судебной практикой по искам о взыскании незаконно полученного пособия по безработице представляется, что в дальнейшем законодательство о занятости будет развиваться в направлении совершенствования дистанционного механизма признания граждан безработными, включая межведомственное взаимодействие ОСЗН с другими органами, имеющими необходимую им информацию для признания граждан безработными и начисления пособия по безработице. В дальнейшем может быть разработан механизм, предусматривающий при подаче гражданами заявления в ОСЗН в электронной форме, автоматическое информирование об этом налоговых органов и других участников информационного взаимодействия, располагающих сведениями, необходимыми ОСЗН для признания граждан безработными, и направление ими такой информации в определенный срок.

Вывод. Подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что судебная практика оказывает как непосредственное, так и опосредованное влияние на формирование и развитие норм законодательства о занятости.

Непосредственное влияние на развитие норм законодательства о занятости оказывают постановления Конституционного Суда РФ о признании отдельных положений Закона о занятости и других взаимосвязанных с ними норм законов, постановлений Правительства РФ не соответствующими Конституции РФ, а также решения Верховного Суда РФ, верховного суда республики, краевого, областного суда, суда города федерального значения, суда автономной области, суда автономного округа о признании недействующими нормативных правовых актов Президента РФ, Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, иных федеральных государственных органов, органов государственной власти субъектов РФ, представительных органов муниципальных образований в соответствии с правилами подсудности (ст. 20, 21 Кодекса административного судопроизводства РФ). Так, например, признание Конституционным Судом РФ норм абз. 10 ст. 2, абз. 6 п. 1 ст. 28, п. 1 ст. 30, п. 2 ст. 32, п. 1 ст. 33 и п. 1 ст. 34 несоответствующи-

ми Конституции РФ привело к их изменению или отмене и принятию новых.

Опосредованное влияние судебной практики на развитие законодательства наиболее ярко проявляется в даваемых судами толкованиях и разъяснениях при применении норм права, в обобщениях судебной практики, в выраженных судами позициях при рассмотрении конкретных дел. Высказанные в постановлениях судов позиции о признании оспариваемых нормативных актов соответствующими Конституции РФ, федеральным законам, иным актам, имеющим большую юридическую силу, не только подтверждают их законность, но и позволяют правильно понимать заложенный в них смысл и в их развитие принимать иные акты. Наряду с этим значительное количество удовлетворяемых судами обращений граждан с требованиями по аналогичным вопросам (например, о взыскании задолженности по выплате пособия по безработице) побуждает законодателя к поиску иного подхода к решению возникшей проблемы и изменению правового регулирования определенных общественных отношений, как это, например, имело место при принятии решения о ликвидации Государственного фонда занятости и переходе на финансирование предоставляемых безработным гражданам социальных выплат за счет средств федерального бюджета.

Судебная практика опережает в своем развитии законодательный процесс. Она более подвижна и поэтому оперативнее учитывает изменяющуюся правовую действительность, что позволяет прогнозировать дальнейшее развитие законодательства о занятости. Решения судов, обеспечивающие равенство прав безработных граждан, ранее состоявших в трудовых (служебных) отношениях, и граждан, прекративших индивидуальную трудовую деятельность, дают основание полагать, что в дальнейшем в Законе о занятости появятся нормы, предусматривающие применение единого подхода к определению размера пособия по безработице указанным категориям граждан и установлению безработным гражданам, прекратившим индивидуальную деятельность или самозанятость и не имеющим задолженности по установленным им налоговым платежам, пособия по безработице не в минимальном размере, как это имеет место в действующей редакции Закона о занятости, а исходя из средней величины налоговых отчислений, произведенных за предшествующий периоду безработицы налоговый период.

Глава 2

ВЛИЯНИЕ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ НА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

В последнее время вопрос о роли и месте судебной практики в правовой системе России приобретает все большую актуальность и остроту. Судейское правотворчество возникает в связи с практическим применением нормы права. Оно приобретает разнообразные формы в зависимости от особенностей национальных правовых систем, но в каждой стране решает схожие задачи.

Право должно установить принципы и нормы, в соответствии с которыми будет происходить регулирование общественных отношений. Судебная деятельность и итоговый акт имеют своей целью защиту нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, организаций, прав и интересов Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, иных лиц¹.

С.С. Алексеев подчеркивал, что судебная практика не является инструментом внесения корректив в закон². Суд может лишь восполнять пробелы, появляющиеся ввиду несовершенства нормы или неурегулированности тех или иных отношений.

Становление судебной практики как компонента и результата судебной деятельности начинается с того момента, когда суду для того, чтобы применить закон к спорному случаю и вынести по делу правосудное решение, необходимо истолковать закон, уяснить его смысл и содержание путем конкретизации тех понятий, которые выражены в словесной формуле закона. Толкование — процесс познания закона. Оно необходимо, ибо закон обычно формулируется как общее, абстрактное правило поведения. Раскрытие такого правила в процессе правоприменительной деятельности опосредуется более конкретными, чем это сказано в тексте закона, положениями, позволяющими познать его смысл и применить к спорному случаю³.

¹ См.: Фролова А.А. Судебная практика как факультативный источник права // Вестник Челябинского государственного университета. Сер. Право. 2019. Т. 4. Вып. 3. С. 85.

² См.: Алексеев С.С. Собр. соч.: в 10 т. Т. 5; Линия права. Отдельные проблемы концепции. М.: Статут, 2010. С. 410.

³ См.: Братусь С.Н., Венгеров А.Б. Понятие, содержание и формы судебной практики // Судебная практика в советской правовой системе. М., 1975. С. 10—11.

Судебная практика, связанная с рассмотрением дел, вытекающих из трудовых отношений, имеет огромное значение, поскольку «построение системы норм трудового права основано на идее гуманизма: отношении к трудящемуся человеку — его жизни, здоровью, профессиональной самореализации, достоинству как к значимым для общества ценностям. Это проявляется прежде всего в признании уязвимого (в экономическом, организационном, социальном аспектах) положения работника в трудовом правоотношении. Соответственно, принцип формального равенства сторон договора занял второстепенное положение, в то время как принцип справедливости, требующий уравновесить экономическое и организационное неравенство работника предоставлением ему юридических преимуществ, стал базовым»¹.

Исследователи всегда отмечали, что роль судебной практики в совершенствовании норм именно трудового законодательства имеет некоторые особенности. Ни в одной другой отрасли права нельзя найти такого обилия правовых норм, созданных или усовершенствованных под влиянием судебной практики². Это нормы о материальной ответственности, о гарантиях лицам, приглашенным к данному работодателю в порядке перевода, о переводах на другую работу, о гарантиях социально незащищенным категориям граждан и др.

Роль судебной практики в изменении трудового законодательства по-прежнему остается значительной, поскольку анализ норм ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что законодатель не всегда четко и последовательно закрепляет в нем те или иные положения, что приводит к появлению значительного числа пробелов, а также неясных и противоречивых норм, которые затрудняют правоприменение, снижают уровень защищенности трудовых прав работников. Так, в ТК РФ отсутствует механизм реализации некоторых трудовых прав работников, не учтена специфика трудовых отношений в транснациональных корпорациях, холдингах и других крупных экономических структурах, которые непосредственно работодателями не являются, но определяют кадровую и иную политику. Не решен вопрос о правовой природе аттестации, хотя именно с аттестацией законодатель связывает серьезные правовые последствия, в том числе и увольнение по инициативе работодателя.

¹ Нуртдинова А.Ф. Нравственные основы трудового права // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Безина А.К., Никитинский В.И. Судебная практика и трудовое право // Судебная практика в советской правовой системе. М., 1975. С. 142.

В ТК РФ неудовлетворительно решены и многие другие вопросы, в том числе связанные с принудительным трудом, самозащитой трудовых прав, надзором за соблюдением трудового законодательства, необоснованным отказом в приеме на работу, сменой собственника имущества организации.

В ряде случаев нормы ТК РФ плохо координируются с нормами других отраслей (административного, гражданского, гражданского процессуального права).

Это связано с тем, что законодатель, стремясь ответить на вызовы времени, принимает противоречивые, а зачастую и не очень удачные решения, которые формируют довольно большой массив норм, вызывающих многочисленные вопросы как у ученых, так и у правоприменителей. Такие нормы не дают возможности достичь целей, которые изначально поставлены объективным ходом социально-экономического развития.

Кроме того, это связано со значительным числом пробелов и дефектных норм в трудовом законодательстве.

Все изложенное ставит перед правоприменительной (в том числе судебной) практикой сложные задачи, при решении которых приходится не только опираться на норму закона, но и исходить из общеправовых принципов, с тем чтобы правильно применить юридические нормы, вынести обоснованное и законное решение.

Приведем несколько примеров. Так, ТК РФ использует несколько терминов для определения того, где должна выполняться трудовая функция работником, заключившим трудовой договор с работодателем: «место работы», «место выполнения работы», «рабочее место».

Условие о месте работы является одним из обязательных условий трудового договора, без определения которого трудовой договор нельзя считать заключенным, а в некоторых случаях условие о месте работы является определяющим при установлении определенного вида договора (договор о надомном труде, договор о дистанционной работе). Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре определяется место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его места нахождения.

Несмотря на важность условия о месте работы и его влияние на заключение трудового договора, не существует легального опреде-

ления данного термина. В науке трудового права высказывались различные точки зрения. Так, по мнению К.М. Варшавского, «по общему правилу, наниматель по смыслу договора вправе требовать от трудящегося условленной работы не во всяком месте, где это ему заблагорассудится, а в пределах соответствующего предприятия, учреждения, хозяйства»¹.

Ю.П. Орловский определял место работы уже более узко, указывая, что, заключая трудовой договор, работник может уточнить место работы. Это уточнение касается конкретного структурного подразделения, где он желает трудиться, и выполнения работы на конкретном механизме, агрегате. При достижении такой договоренности конкретное место работы можно изменять только по соглашению сторон².

В учебной литературе последних лет понятие «место работы» предлагается понимать как работодателя, с которым работник заключает трудовой договор, и территориальное расположение, местность, где находится работодатель и будет трудиться работник³.

Место работы может быть определено как абстрактно (путем указания на организацию, являющуюся работодателем), так и конкретно (с помощью дополнительной ссылки на структурное подразделение организации-работодателя). Законодатель предусматривает возможность уточнения места работы с указанием конкретного структурного подразделения и даже рабочего места⁴.

Представляется, что подобное понимание места работы является слишком неопределенным: получается, что в качестве места работы можно рассматривать юридический адрес организации, фактический адрес юридического лица, место осуществления предпринимательской деятельности для индивидуального предпринимателя, место прописки для работодателя — физического лица, заключающего трудовые договоры для личного обслуживания и помощи в ведении домашнего хозяйства, филиал или представительство юридического лица, обособленное структурное подразделение юридического лица, конкретное рабочее место. Такая неопределенность не позволяет сторонам трудового договора четко и ясно понимать, каким образом исполнить взаимные обязательства и обязательные

¹ Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 84.

² См.: Орловский Ю.П. Комментарий законодательства о трудовом договоре. М.: Юрид. лит., 1994. С. 22.

³ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. М., 2008. С. 193.

⁴ См.: Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2008. С. 159—160.

требования законодательства о труде. Более того, для дистанционной работы, при которой рабочее место не создается, определение места исполнения трудовой функции имеет важное значение, поскольку порождает для работника возможность получения различных льгот и преимуществ, например, при работе в местностях с неблагоприятными климатическими условиями.

Кроме того, в тексте ТК РФ термин «место работы» встречается и в других значениях, например, в ч. 1 ст. 72² ТК РФ предусматривается, что по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Как отмечают исследователи, из статей с подобным текстом следует, что в указанных в них случаях за работником законодатель формально не сохраняет уточненное место работы (структурное подразделение — цех, отдел, бюро, лабораторию и т.п.), которое включено в трудовой договор согласно ч. 4 ст. 57 ТК РФ. Более того, законодатель не гарантирует работнику сохранение его должностной единицы в штатном расписании, а также рабочего места (кабинета, стола с кульманом, верстака, станка, агрегата, механизма и т.п.). При этом законодатель даже не сделал оговорки, что такое возможно, если сведения об уточнении места работы и рабочем месте не указаны в трудовом договоре¹.

Кроме того, проблемы при определении такого условия трудового договора, как место работы, возникают у работодателей — физических лиц. В правовой литературе отмечается, что в трудовом договоре с юридическим лицом в качестве места работы может быть указано наименование организации. Понятно, что такой способ не пригоден для индивидуального предпринимателя без образования юридического лица. Такой субъект может быть зарегистрирован по месту жительства и не иметь ни офисных, ни производственных, ни каких-либо других помещений. Что же в таком случае будет местом работы? Понятно, что если работа носит надомный характер, то это место жительства работника. А если работа выполняется в разных местах, например, мастером по установке пластиковых окон или водителем автомобиля? При выполнении дистанционной работы на территории нескольких закрепленных за работником организаций-

¹ См.: Архипов В.В. Проблемные места ТК РФ — рабочее место и место работы // СПС «КонсультантПлюс».

клиентов, возможно ли указать в качестве места работы адреса организаций-клиентов?

Определение понятия «место работы» предлагается судебной практикой. В обзоре практики Верховного Суда РФ, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г., дается следующее определение. В качестве места работы предлагается понимать «расположенную в определенной местности (населенном пункте) конкретную организацию, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение. В случае расположения организации и ее обособленного структурного подразделения в разных местностях исходя из ч. 2 ст. 57 ТК РФ место работы работника уточняется применительно к этому структурному подразделению¹.

Отметим, что отсутствие подобного определения в законе приводит к постановлению противоречивых судебных решений, что не может игнорироваться. Так, Д. обратился в суд с иском к закрытому акционерному обществу Коммерческий банк «Р» в лице Архангельского филиала о взыскании задолженности по заработной плате в сумме процентов за просрочку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Д. указал, что работал в должности помощника советника по защите собственности ЗАО КБ «Р» с 19 сентября 2006 г., а с 1 октября 2009 г. был переведен на должность советника управляющего. Его фактическим местом работы являлось структурное подразделение банка — Архангельский филиал, расположенный в г. Архангельске, который отнесен к местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Однако заработную плату работодатель выплачивал истцу без применения районного коэффициента и процентной надбавки за работу в данной местности, в связи с чем образовалась задолженность. С 19 октября 2009 г. истец был уволен в связи с сокращением штата работников организации с выплатой соответствующей компенсации, между тем количество дней неиспользованного отпуска было определено без учета продолжительности дополнительного отпуска, установленной трудовым законодательством для работников районов, приравненных к районам Крайнего Севера.

Представитель ЗАО КБ «Р» с заявленными требованиями не согласилась, указав, что истец состоял в трудовых отношениях с центральным офисом банка, расположенным в г. Москве, у ответчика

¹ СПС «КонсультантПлюс».

не было оснований для оплаты труда истца с применением районного коэффициента и процентной надбавки.

Суд удовлетворил заявленные требования истца в пределах срока, установленного ст. 392 ТК РФ, руководствуясь следующим.

Согласно ст. 315 ТК РФ оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством РФ (ст. 316 ТК РФ). Аналогичные положения содержатся и в ст. 10 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1. Архангельск отнесен к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, где установлен размер районного коэффициента 1,2.

Таким образом, лицам, работающим в г. Архангельске, оплата труда должна производиться с применением районного коэффициента и процентной надбавки, установленных для данной местности.

В целях применения указанных льгот под местом расположения организации следует понимать не только местонахождение ее основного офиса, но и все районы, в которых находятся филиалы, представительства и другие обособленные структурные подразделения организации.

Как следует из материалов дела, рабочее место истца, где он ежедневно исполнял трудовые функции, находилось в офисе Архангельского филиала банка, расположенном по адресу: г. Архангельск, ул. Поморская, 2. В г. Москву он выезжал в служебные командировки. При таких обстоятельствах доводы истца о том, что оплата труда должна производиться с применением районного коэффициента и процентной надбавки, являются обоснованными (по материалам обобщения судебной практики Архангельского областного суда)¹. Иными словами, при определении права на получение процентной надбавки и районного коэффициента термин «место работы» трактуется судами как место выполнения трудовой функции.

Противоположный вывод сделан Верховным Судом РФ в 2022 г. в определении от 11 июля 2022 г. № 9-КГПР22-5-К1. Как видно из материалов дела, Е.Е.М. 20 апреля 2020 г. обратился в суд с иском к

¹ См.: Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г. // СПС «КонсультантПлюс».

ООО «М», о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование исковых требований Е.Е.М. указал, что 8 июня 2011 г. между ним и работодателем заключен трудовой договор, по условиям которого он был принят на должность руководителя по развитию каналов продаж отдела продаж филиала общества в г. Москве.

Согласно п. 8.1 трудового договора от 8 июня 2011 г. местом выполнения трудовых функций истца было определено место его жительства — г. Арзамас <...>.

В соответствии с приказом ООО «М» от 1 ноября 2018 г. Е.Е.М. с 12 ноября 2018 г. переведен на должность менеджера по розничным продажам отдела продаж филиала ООО «М» в г. Москве. Условие о том, что местом выполнения трудовой функции является г. Арзамас, осталось неизменным.

Впоследствии Е.Е.М. был уведомлен работодателем о сокращении занимаемой им должности, об отсутствии в обществе другой работы (вакантной должности) в данной местности, соответствующей квалификации Е.Е.М., а также другой нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы, и 12 марта 2020 г. трудовой договор с Е.Е.М. расторгнут, и он уволен с работы с занимаемой должности 25 марта 2020 г. согласно подп. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации).

По мнению истца, его увольнение по данному основанию является незаконным, поскольку оно произведено с нарушением установленного законом порядка.

Отменяя состоявшиеся по делу судебные постановления Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда указала, что исходя из условий заключенного между ООО «М» и Е.Е.М. трудового договора местом его работы являлся отдел продаж филиала ООО «М», который расположен в г. Москве, при проведении процедуры сокращения штата общества работодатель обязан был во исполнение положений ч. 3 ст. 81 ТК РФ предлагать Е.Е.М. все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся в филиале общества в г. Москве, т.е. по месту его работы, а не по месту непосредственного выполнения Е.Е.М. трудовой функции (сначала в г. Арзамасе Нижегородской области, а впоследствии в г. Нижнем Новгороде) — месту нахождения его рабочего места.

Ввиду приведенного выше вывод судов первой и апелляционной инстанций о соблюдении работодателем порядка увольнения Е.Е.М. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с указанием на отсутствие вакантных должностей в местности, где Е.Е.М. осуществлял свои трудовые функции, — в г. Нижнем Новгороде, не основан на положениях ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

Суды первой и апелляционной инстанций, неправильно применив при разрешении исковых требований Е.Е.М. о восстановлении на работе нормы материального права, регулирующие спорные отношения, не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, а именно: наличие у ООО «М» как работодателя Е.Е.М. вакантных должностей, соответствующих его квалификации, нижестоящих должностей и нижеоплачиваемой работы, которую он мог выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья в филиале общества, расположенном в г. Москве, а также то, были ли предложены такие должности Е.Е.М. работодателем. Названные юридически значимые обстоятельства судами первой и апелляционной инстанций не устанавливались и не исследовались, они не вошли в предмет доказывания по делу, и, соответственно, какой-либо правовой оценки судебных инстанций не получили¹.

Иными словами, в 2014 г. суды истолковали понятие «место работы» как «место исполнения трудовой функции», а в 2022 г. противопоставили два этих понятия, указав, что местом выполнения трудовой функции были Арзамас и Нижний Новгород, а должности для трудоустройства работнику необходимо было предлагать в Москве, где находилось указанное в трудовом договоре условие о месте работы.

Для того чтобы избежать подобного рода противоречий, необходимо закрепить непосредственно в законе определение понятий «место работы» и «место выполнения трудовой функции», чтобы обеспечить единство практики применения трудовозраховых норм, что представляется весьма актуальным в условиях широкого распространения дистанционного труда, выполняемого вне места нахождения работодателя. Так, в частности, может быть предложено следующее определение понятия «место работы»: место работы есть место нахождения работодателя, с которым работник заключает трудовой договор. «Место выполнения трудовой функции» может быть определено как местность, где будет трудиться работник, где

¹ СПС «КонсультантПлюс».

располагаются рабочие места, структурные подразделения, обособленные структурные подразделения, определяющие объемный показатель территории работодателя.

Особого внимания требует термин «обособленное структурное подразделение», которое может быть также указано в трудовом договоре. В ТК РФ его определения не дается. В других законах и подзаконных нормативных правовых актах подобный термин не встречается. Соответственно, и в данном случае возникает все та же правовая неопределенность, как и в ситуации с рабочим местом. В гражданском и налоговом законодательстве используется термин «обособленное подразделение юридического лица». Гражданский кодекс РФ (далее — ГК РФ) такие структурные подразделения именуется филиалами и представительствами. Так, согласно ст. 55 ГК РФ *представительством* является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту.

Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

Представительства и филиалы не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений.

Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

Для целей налогообложения ст. 11 Налогового кодекса РФ вводит понятие *обособленное подразделение организации*, которое понимается как любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места. Признание обособленного подразделения организации таковым производится независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми наделяется указанное подразделение. При этом рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца.

Исходя из Налогового кодекса РФ, любой цех, расположенный вне места основной деятельности организации, может считаться ее обособленным структурным подразделением. Исследователи указывают, что одним из основных признаков обособленного подразделения организации традиционно обозначается признак территориальной обособленности, который трактуется как расположение

подразделения вне места нахождения юридического лица¹. «Современное состояние социально-экономической среды и законодательства свидетельствует о том, что имеющие сходную с филиалами и представительствами природу обособленные структурные подразделения организаций реально существуют. К этому есть и исторические предпосылки, поскольку особо значимые крупные хозяйствующие субъекты советского периода после трансформации продолжают работать в новой правовой системе. Свести особые подразделения к двум правовым формам, по-видимому, не удастся. В связи с этим спустя продолжительное время становится еще более очевидным, что в сфере труда законодатель поступил достаточно дальновидно, не сузив круг особых подразделений до двух форм, чья юридическая характеристика наиболее проработана»².

Данное положение подверглось критике представителями науки трудового права. Так, было высказано мнение, что законодатель использовал термин «обособленное подразделение», воспринятый из ГК РФ, при добавлении прилагательного «структурное» он теряет свое первоначальное гражданско-правовое значение, приданное ему ст. 55 ГК РФ, но так и не приобретает в рамках трудового законодательства четкого значения ввиду отсутствия соответствующей дефиниции, создавая тем самым условия для возникновения противоречий³.

Разъяснение понятия «обособленное структурное подразделение» содержится в п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с которым под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цехи, участки и т.д., а под другой местностью — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Согласимся с мнением Э.Н. Бондаренко о том, что вряд ли разъяснение данного положения можно считать удачным, поскольку

¹ См., например: Парамонова С.В. Правовая природа обособленных структурных подразделений организаций // СПС «КонсультантПлюс»; Чернова К.В. К вопросу о признаках обособленных подразделений юридического лица в теории гражданского права // Гуманитарные и юридические исследования. 2014. № 4. С. 113—114.

² Парамонова С.В. Указ. соч.

³ См.: Головина С.Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // СПС «КонсультантПлюс»; Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: состояние и перспективы развития // Хозяйство и право. 2009. № 8. С. 52—53.

нивелировано различие между «структурным подразделением» и «обособленным структурным подразделением»¹.

Вопрос о правовой природе обособленного структурного подразделения исследовался и судебной практикой.

Так, в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 2 ноября 2004 г. № 49-Г04-87 выделяются следующие признаки обособленного структурного подразделения:

- территориальная обособленность;
- наличие оборудованных стационарных рабочих мест.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 г. № 93-Г05-14 внесло в определение понятия «обособленное структурное подразделение» коррективы, уточнив, что «понятие обособленности структурного подразделения не может трактоваться иначе, как такая степень самостоятельности этого подразделения, которая обеспечивает *его автономную от основной организации деятельность и которая в случае забастовки работников такого подразделения обеспечивала бы возможность продолжения деятельности всей организации*».

Таким образом, судебная практика предлагает четыре критерия обособленного структурного подразделения организации:

- территориальная обособленность;
- наличие оборудованных стационарных рабочих мест;
- осуществление вспомогательной, автономной деятельности;
- приостановка работы такого подразделения не повлечет за собой приостановку деятельности всей организации в целом.

Полагаем, что указанные критерии должны быть закреплены в ТК РФ. Подобное решение будет оказывать непосредственное влияние на эффективность норм трудового права, уровень защищенности трудовых прав работников, позволит прийти к единообразию толкования норм ТК РФ.

Условие о трудовой функции является одним из основных условий трудового договора, отсутствие которого в договоре позволяет говорить о том, что трудовой договор не заключен.

В настоящее время ч. 2 ст. 57 ТК РФ определяет, что условие о трудовой функции означает как работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации или как конкретный вид поручаемой работ-

¹ Бондаренко Э.Н. Проблемы изменения трудового договора // Актуальные проблемы модернизации экономики: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский // СПС «КонсультантПлюс».

нику работы. Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Понимание трудовой функции не только как работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, но и как конкретного вида поручаемой работнику работы вызвало неоднозначную реакцию со стороны ученых-правоведов, так как мы снова имеем дело с неясностью нормы права. Так, Л.А. Чиканова указывает, что закон ничего не говорит о том, что следует понимать под конкретным видом работы. Очевидно, речь идет о работе, которая не вписывается (не укладывается) в содержание работы по той или иной конкретной должности, профессии или специальности. В связи с этим конкретный вид работы, поручаемый работнику, может составлять содержание трудовой функции как сам по себе, так и наряду с работой по той или иной должности, профессии или специальности¹.

В.М. Лебедев, подчеркивая важность рассматриваемой нормы, говорит о том, что нельзя не отметить, что наконец-то законодатель отказался от формулировки трудовой функции только как работы по определенной должности, профессии, специальности, квалификации. В ст. 57 ТК РФ трудовая функция понимается значительно шире. Речь идет и о конкретном виде «поручаемой работнику работы». В рыночных условиях хозяйствования, особенно в малом бизнесе, трудовую функцию нанимающего сложно, а в ряде случаев почти невозможно определить как работу по определенной должности и тем более по определенной профессии, специальности и квалификации. В малых организациях, у работодателя — физического лица, как показывает изучение практики, работник нанимается для выполнения различных работ. В рыночных условиях хозяйствования ценится так называемый адаптивный работник, т.е. способный быстро приспосабливаться к конкретным условиям производства, самообучаться и принимать активное участие в совершенствовании

¹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. 6-е изд. М., 2014. С. 204.

технологии, технологического процесса производства товаров, оказания услуг, выполнения работ¹.

С понятием трудовой функции тесно связана проблема правильного закрепления в трудовом договоре трудовых обязанностей работника. Так, трудовая функция отражается в договоре в качестве наименования определенной должности, предусмотренной в штатном расписании организации.

Некоторые исследователи полагают целесообразным указывать в трудовом договоре только наименование должности, на которую принимается работник, и не расписывать круг его должностных обязанностей. С учетом постоянных изменений, как в деятельности организации, так и в законодательстве, а также в связи с постоянным внедрением в производственную и иную деятельность новых технологий должностные обязанности могут претерпевать изменения. В трудовом договоре в таком случае прописывается отсылочная норма, в соответствии с которой круг должностных обязанностей определяется должностной инструкцией, что позволит избежать необходимости одновременного внесения изменений как в должностную инструкцию, так и в трудовой договор².

Однако ни ТК РФ, ни подзаконные нормативные акты, регламентирующие правовое положение работников, не упоминают необходимости разработки должностных инструкций. Так что же такое должностная инструкция и как она связана с установлением трудовой функции?

Должностная инструкция является внутренним организационно-распорядительным документом, содержащим конкретный перечень должностных обязанностей работника с учетом особенностей организации производства, труда и управления, а также его прав и ответственности. При этом она может быть как самостоятельным документом, так и приложением к трудовому договору.

Поскольку ТК РФ не содержит требований ни к содержанию должностной инструкции, ни к ее структуре, чаще всего в должностной инструкции указываются содержание и объем должностных обязанностей, пределы ответственности, а также квалификационные требования, предъявляемые к занимаемой должности

¹ См.: Лебедев В.М. К вопросу о понятии и содержании трудового договора // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Вахрушева Ю. Что следует предусмотреть в трудовом договоре, чтобы облегчить внесение в него изменений в будущем. Практика споров // СПС «КонсультантПлюс».

(профессии, специальности). Порядок оформления такой инструкции определяется работодателем¹.

Нередко суды требуют, чтобы при составлении должностных инструкций учитывались положения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Так, З. на основании заключенного с Управлением образования администрации муниципального района «Сосногорск» трудового договора от 24 января 2017 г. № 4 осуществляла трудовую деятельность в качестве уборщицы общежития.

Приказом от 13 июня 2017 г. № 45-к З. переведена на должность сторожа (вахтера) общежития отдела материально-технического снабжения, с ней заключено дополнительное соглашение к трудовому договору. Должностные обязанности работника определяются должностной инструкцией сторожа общежития, что следует из п. 1, 2 дополнительных соглашений.

Согласно п. 2.7 должностной инструкции сторож содержит территорию, прилегающую к проходной и эвакуационным выходам здания общежития, в надлежащем состоянии (уборка снега, листья, грязи и мусора).

С должностной инструкцией З. ознакомлена 28 декабря 2017 г.

Отказывая в удовлетворении исковых требований в части доплаты за совмещение должности дворника за период с июня 2017 по июнь 2021 г., суд первой инстанции указал, что обязанности по уборке и содержанию территории в надлежащем состоянии прямо предусмотрены должностной инструкцией сторожа (вахтера), требования которой обязательны для выполнения работником согласно условиям трудового договора.

Отменяя состоявшиеся по делу судебные акты, суд кассационной инстанции указал, что должностная инструкция является документом, содержащим весь перечень трудовых обязанностей работника. Разрабатывая должностную инструкцию, работодатель должен учитывать требования положений Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102 (далее — Квалификационный справочник профессий рабочих), а также Тарифно-квалификационных характеристик

¹ См.: Письма Роструда от 31 октября 2007 г. № 4412-6, от 27 мая 2022 г. № ПГ/13204-6-1, Минтруда России от 25 апреля 2022 г. № 14-2/ООГ-2707 // СПС «КонсультантПлюс».

по общеотраслевым профессиям рабочих, утв. постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992 г. № 31.

Отказывая в удовлетворении требований о взыскании доплаты за совмещение должности сторожа с должностью дворника, суды первой и апелляционной инстанции сослались на п. 2.7 должностной инструкции сторожа, указывая на обязательный характер ее выполнения работником согласно условиям трудового договора.

Третий кассационный суд общей юрисдикции обратил внимание на то, что трудовая функция сторожа общежития, определенная локальным нормативным актом работодателя — должностной инструкцией сторожа (вахтера), не соответствует положениям Квалификационного справочника профессий рабочих, Тарифно-квалификационным характеристикам по общеотраслевым профессиям рабочих, согласно которым работа сторожа (вахтера), 1-й разряд, предполагает проверку целостности охраняемого объекта совместно с представителем администрации или сменяемым сторожем, доклад о выявленных неисправностях, не позволяющих принять объект под охрану, дежурство в проходной предприятия, сверку соответствующих документов с фактическим наличием груза, открывание и закрывание ворот, прием и сдачу дежурства с соответствующей записью в журнале, содержание помещения проходной в надлежащем санитарном состоянии.

В свою очередь, работа дворника предполагает уборку улиц, тротуаров, участков и площадей, прилегающих к обслуживаемому домовладению, промывку уличных урн, очистку от мусора, поливку дворов, мостовых и тротуаров, наблюдение за своевременной очисткой дворовых мусорных ящиков, поддержание чистоты в местах общего пользования.

При установлении обстоятельств выполнения работником дополнительной работы по иной должности, не обусловленной трудовым договором, суд должен был руководствоваться положениями ст. 151 ТК РФ, предусматривающей при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществление работнику доплаты, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60² ТК РФ)¹.

¹ См.: Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 7 июня 2023 г. по делу № 88-11613/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

Полагаем, что подобное требование напрямую из текста ТК РФ не вытекает, так как согласно ст. 57 ТК РФ должностная инструкция должна учитывать положения квалификационных справочников, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующие положения профессиональных стандартов только в случае, если ТК РФ, иные федеральные законы устанавливают, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

Внесение изменений в должностную инструкцию может быть связано с изменением обязательных условий трудового договора. В этом случае должны быть соблюдены требования о заблаговременном письменном уведомлении об этом работника. И только после того как работник согласился на продолжение трудовых отношений, вносятся изменения в должностную инструкцию.

Если инструкция является приложением к трудовому договору, целесообразно вносить одновременно изменения в трудовой договор и должностную инструкцию путем подготовки дополнительного соглашения.

Если должностная инструкция была утверждена как отдельный документ и при этом внесение в нее изменений не влечет за собой необходимость изменения обязательных условий трудового договора, удобнее всего утвердить должностную инструкцию в новой редакции, письменно ознакомив с ней работника. Должностная инструкция, как правило, составляется в двух экземплярах, один из которых по просьбе работника может быть ему вручен¹.

Полагаем, что наличие должностной инструкции, ее структура и содержание должны быть регламентированы законодательно для решения следующих задач.

1. Должностная инструкция необходима при определении квалификации работника, которая производится:

- при приеме работника на работу;
- при решении вопроса о прохождении им испытания согласно ст. 70 ТК РФ;
- при проведении аттестации работника, при которой также ставится задача провести оценку соответствия деловых качеств работника предъявляемым к нему требованиям;
- при решении вопроса о возможности перевода работника на другую работу (в соответствии с медицинским заключением, при

¹ СПС «КонсультантПлюс».

изменении определенных сторонами условий трудового договора, при проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников.

2. Должностная инструкция необходима при решении вопроса о возможности заключения с работником договора о полной материальной ответственности. В соответствии с Перечнем должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утв. постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85, договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работниками, осуществляющими получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей. Соответственно, правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности может быть установлена и на основании положений должностной инструкции.

3. Должностная инструкция необходима для решения вопроса о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, так как ст. 192 ТК РФ определяет, что дисциплинарный проступок есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

4. Должностная инструкция необходима для установления более четких различий между переводом и иными изменениями трудового договора, не затрагивающими определенную договором трудовую функцию.

В связи с изложенным возникает вопрос, а является ли изменение должностной инструкции изменением трудового договора, и можно ли рассматривать его как изменение условия о трудовой функции?

Запрет на одностороннее изменение условий трудового договора является одним из основополагающих положений трудового законодательства. В частности, ст. 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Указанное положение развивается в ст. 72 ТК РФ, которая не допускает изменение условий трудового договора, заключенного работником и работодателем в одностороннем порядке.

Однако трудовое отношение, возникающее между работником и работодателем, является длящимся, и обе его стороны заинтересованы в его динамичном развитии и, как следствие, в изменении.

Для того чтобы изменить трудовой договор, его стороны (работник и работодатель) должны достичь соглашения об этом.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение трудового договора есть изменение его условий. При этом изменяться могут *любые* условия трудового договора, как обязательные, так и дополнительные. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, по общему правилу допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. По инициативе работодателя, без согласия работника, условия трудового договора могут быть изменены только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ), и не должны касаться условия о трудовой функции.

Однако ни в ст. 72, ни в ст. 74 ТК РФ ничего не говорится о том, что происходит с условиями трудового договора, если изменяется должностная инструкция.

Как же суды подходят к разрешению подобных ситуаций?

У. обратилась в суд с иском к ГБУЗ <...> указав, что работала в должности швеи с 10 января 2012 г. Ссылается, что в ее должностные обязанности входило осуществление ремонта спецодежды, белья, другого мягкого инвентаря вручную или на швейной машине.

Вместе с тем 17 января 2020 г. она была уведоmlена ответчиком о вносимых изменениях в должностную инструкцию и о возложении на нее дополнительных обязанностей в виде «пошива изделий специальной одежды, текстильной галантереи без примерок из простых в обработке материалов вручную или на швейной машине (клеенчатых мешков, марлевых масок, хлопчатобумажных пеленок, наматрасников, подкладных клеенчатых подушек и т.д.). Поскольку У. не давала согласия на внесение указанных изменений в свои трудовые функции, вопрос об оплате за выполнение дополнительных обязанностей с ней не согласовывался и доплата ответчиком не осуществлялась, она считает, что данные действия по одностороннему изменению определенных сторонами условий трудового договора нарушают положения ст. 72 ТК РФ и являются незаконными.

Приказом от 23 марта 2020 г. № <...> было прекращено действие заключенного с ней трудового договора в связи с отказом от продолжения работы вследствие изменения определенных сторонами условий трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Считая свое увольнение незаконным, У. просит отменить вышеуказанный приказ и восстановить ее на работе.

Суд, отказывая истцу в восстановлении на работе, исходил из того, что внесение работодателем изменений в должностную инструкцию швеи хозяйственного отдела не является изменением трудовой функции истца, поскольку в данном случае должностная инструкция в новой редакции более подробно конкретизировала должностные обязанности швеи с учетом особенностей организации работы в медицинском учреждении. Судом также учитывается, что содержание конкретных действий работника может меняться или уточняться в зависимости от времени, условий и обстоятельств, с которыми он и организация, где он работает, могут столкнуться в ходе выполнения трудовых обязанностей¹.

К аналогичному выводу пришел Тамбовский областной суд в апелляционном определении от 21 сентября 2020 г. по делу № 33-2468/2020, указав, что после введения в действие нового Положения о секторе планирования и анализа теплосбытовой деятельности места работы Ф. не изменилось — ПАО «К», наименование должности истца не изменилось, сохранилось и наименование структурного подразделения, т.е. условия заключенного с Ф. трудового договора не изменились. Опровергая доводы о необходимости согласования с истцом Положения о секторе, суд указал, что Положение о секторе является локальным нормативным актом, который принимается и изменяется работодателем в пределах его компетенции (ст. 8 и 12 ТК РФ). Само по себе несогласие истца с отдельными пунктами Положения о секторе не является правовым основанием для признания их недействительными. Содержание конкретных действий работника может меняться или уточняться в зависимости от времени, условий и обстоятельств, с которыми он может столкнуться, выполняя свои трудовые обязанности. Уточнение и конкретизация работодателем должностных обязанностей истца по занимаемой должности, не требующих от работника выполнения работ по какой-либо иной должности, квалификации, не изменяет конкретный вид поручаемой работы и не меняет трудовой функции работника.

Принимая во внимание вышеизложенное и учитывая, что новые должностные обязанности утверждены в пределах компетенции работодателя путем утверждения локального нормативного акта, в результате введения указанных должностных обязанностей изменения определенных сторонами условий трудового договора не произошло, а были лишь уточнены должностные обязанности на-

¹ См.: Решение Калужского районного суда Калужской области от 22 июля 2020 г. по делу № 2-1-4498/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

чальника, перевод на другую должность не производился, оспариваемым Положением трудовая функция истца, предусмотренная трудовым договором, не изменилась. Принимая во внимание, что истцом не представлено доказательств нарушения работодателем прав истца при утверждении Положения о секторе, судебная коллегия соглашается с выводом суда первой инстанции об отсутствии оснований для признания не подлежащими применению в отношении Ф. абз. 17—20 подп. 16 п. 3.4 Положения о секторе планирования и анализа теплосбытовой деятельности службы по реализации тепловой энергии, утв. приказом филиала ПАО «К» от 10 апреля 2019 г. № 54¹.

Московский городской суд в апелляционном определении от 2 декабря 2021 г. по делу № 33-44616/2021 сделал вывод о том, что изменение объема поручаемой работы в рамках специальности и квалификации не может расцениваться как изменение трудовой функции и дискриминация в сфере труда.

Трудовые обязанности определяются конкретным видом работ, и в условиях регулярных изменений в деятельности организаций у работодателя возникает необходимость включить новые обязанности, которые ранее не были учтены, не меняющие при этом должность, профессию, квалификацию, специальность работника.

С учетом изложенного суд приходит к выводу об отсутствии правовых оснований, позволяющих утверждать об одностороннем изменении трудового договора работодателем, возложении на истца дополнительной трудовой функции, в том числе не предусмотренной должностной инструкцией, и соответственно, признания действий работодателя в данной части порученной истцу работы незаконными².

Иными словами, суды, рассматривая обращения работников, оспаривающих изменение должностных инструкций, полагают, что у работодателя есть право на их изменение и уточнение в рамках ранее выполнявшихся обязанностей.

Такой подход судов общей юрисдикции согласуется с позицией, высказанной Конституционным Судом РФ, указавшим, что когда речь идет об изменении определенных сторонами условий по инициативе работодателя в порядке, установленном ст. 74 ТК РФ, который подразумевает заблаговременное (не позднее чем за два месяца) письменное уведомление об этом работника, необходимо

¹ СПС «КонсультантПлюс».

² Там же.

учесть, что работодателем в одностороннем порядке не может быть изменена трудовая функция работника. При определении того, является ли изменение должностной инструкции изменением существенных условий труда, необходимо учитывать, что не всякий пересмотр закрепленных в должностной инструкции обязанностей является изменением трудовой функции работника. Все зависит от сути вносимых изменений¹.

Исследуя данный вопрос, ученые связывают изменения должностных инструкций с односторонними изменениями определенных сторонами условий трудового договора, производимыми работодателем в порядке ст. 74 ТК РФ. Так, Е.Е. Коломоец указывает: чтобы изменения должностной инструкции стали для работника обязательными, необходимо получить его согласие на работу в новых условиях. По соглашению работника и работодателя могут быть изменены любые ранее определенные ими условия трудового договора. Важно, чтобы такое соглашение было заключено добровольно, оформлено письменно и соответствовало требованиям ст. 9 ТК РФ. Соблюдение какого-либо срока для предупреждения работника о предстоящих изменениях не требуется.

Если изменения, вносимые в должностную инструкцию, затрагивают условия трудового договора и при этом трудовая функция работника не меняется (ключевые обязанности работника остаются прежними и связаны с изменением организационных или технологических условий труда), то работодатель имеет право воспользоваться порядком, указанным в ст. 74 ТК РФ. Согласно этой норме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья².

Таким образом, исходя из изложенного можно сделать несколько выводов. Стороны трудового правоотношения могут просто до-

¹ См.: Определения Конституционного Суда РФ от 23 сентября 2010 г. № 1188-О-О и от 25 сентября 2014 г. № 1853-О // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Коломоец Е.Е. Трудовой и служебный контракт: проблемы правоприменения // СПС «КонсультантПлюс».

говориться об изменении должностной инструкции работника, что позволит избежать возникновения трудового спора.

Если же достичь соглашения не удастся, работодатель вправе вносить изменения в должностную инструкцию в одностороннем порядке. При этом, когда изменения не касаются существа выполняемой работником трудовой функции, а лишь дополняют и конкретизируют круг поручаемых работнику обязанностей, работодатель может просто изменить должностную инструкцию и ознакомить с ней работника. Если же изменения в должностной инструкции обусловлены изменениями организационных или технологических условий труда (изменениями в технике и технологии производства, структурной реорганизацией производства, другими причинами), то в этом случае изменения должностной инструкции должны производиться по правилам, определенным ст. 74 ТК РФ.

Изменение трудового договора можно понимать в широком и узком смысле. Строго говоря, закон говорит об изменениях только договорных условий (т.е. в узком смысле). Об изменении в широком смысле более логично говорить применительно к трудовому правоотношению, поскольку в его содержание входят права и обязанности субъектов, установленные на разных уровнях актами нормативного и коллективно-договорного характера. Однако несомненно и то, что «наддоговорные» акты влияют на содержание трудового договора. Объективно изменение содержания трудового договора может происходить — и происходит — не только по инициативе сторон, но и в результате изменения норм, принятых на более высоком, чем индивидуальный, уровне. Объяснение — в двойственной природе трудового права, «многослойном», разноуровневом правовом регулировании трудовых отношений. Однако изменения трудового договора, наступившие в результате правотворческой или правоприменительной деятельности субъектов, находящихся на более высоком иерархическом уровне, нежели стороны трудового договора, органов с нормотворческой компетенцией, никак не зависят от воли сторон. Последним остается только принять их или прекратить конкретные трудовые правоотношения. Таким образом, содержание трудового договора и трудового правоотношения не совпадает (это очевидно). Во всяком случае не должно совпадать, поскольку содержание трудового правоотношения — не только договорные условия¹.

¹ См.: Бондаренко Э.Н. Проблемы изменения трудового договора // Актуальные проблемы модернизации экономики: монография / отв. ред. Ю.П. Орловский // СПС «КонсультантПлюс».

По этому поводу высказывалась и А.Ф. Нуртдинова: «...Встает вопрос о возможности отнесения условий трудового договора, по существу заимствованных из других источников права, к определенным сторонами условиям трудового договора, которые не могут быть изменены без согласия работника (ст. 72 ТК РФ)»¹.

Авторами, на наш взгляд, поднята сложнейшая теоретическая проблема сочетания договорных и внедоговорных условий трудового договора, включенных в него по формальным соображениям, исходя из требований ст. 57 ТК РФ, решение которой имеет и практические последствия.

Приведем пример. В коммерческой организации был принят локальный нормативный правовой акт, в соответствии с которым работникам два раза в год повышалась заработная плата. Первый раз — в связи с оценкой индивидуального трудового вклада работника в достижение общих показателей компании, второй — в связи с индексацией заработной платы в соответствии с требованиями ст. 134 ТК РФ. Повышение размера заработной платы работника оформлялось приказом по организации и заключением дополнительного соглашения к трудовому договору (как этого требует ст. 57 ТК РФ). Работник, не согласный с размером повышения заработной платы по результатам оценки его трудового вклада в достижение общих результатов компании заявил о несогласии с приказом и отказался подписывать дополнительное соглашение к трудовому договору. Работодатель, уверенный в том, что ухудшение положения работника не произошло, стал начислять последнему заработную плату в повышенном размере. Работник обжаловал действия работодателя в государственную инспекцию труда, которая после проведения внеплановой проверки вынесла предписание: привести заработную плату работника в соответствие с заключенным трудовым договором. Не рассматривая вопрос о том, не вышла ли в данном случае государственная инспекция труда за рамки предоставленных ей полномочий, разрешив возникший трудовой спор, постараемся ответить на главный вопрос: каково в данном случае соотношение локального и договорного способов регулирования трудовых отношений. Договариваются ли стороны о применении положений, которые включены в трудовой договор на основании локальных нормативных актов?

¹ Нуртдинова А.Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // СПС «КонсультантПлюс».

По мнению В.М. Лебедева, следует признать ошибочным утверждение о том, что по поводу этих условий стороны не договариваются. Это, как считает автор, противоречит принципу свободы трудового договора. Нанимающий может отказаться от заключения трудового договора, если его не устраивают условия, предусмотренные законом¹. С таким выводом сложно согласиться. Едва ли отказ от трудоустройства можно назвать договоренностью.

К такому же выводу приходит Э.Н. Бондаренко, которая говорит, что соглашаться или отказываться — это еще не значит договариваться, введение «наддоговорных» условий в номенклатуру индивидуально-договорных не делает их таковыми. Это прекрасно видно из того, что эти условия, например, действуют независимо от их текстуального включения в трудовой договор. А неприемлема эта точка зрения потому, что императивный характер защитных норм трудового законодательства, тем более норм других источников права, при этом нивелируется².

С другой стороны, если предоставить работодателю широкие права по изданию локальных нормативных актов, он будет, по существу, регулировать индивидуальные трудовые отношения и изменять условия заключенных с работниками договоров, что также недопустимо.

По-видимому, для решения подобной задачи необходимо найти законодательное решение проблемы соотношения локального и договорного способов регулирования трудовых отношений, поскольку явно недостаточно положений ст. 9 ТК РФ, определяющих, что в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Следует обратить внимание, что ст. 72 ТК РФ, регламентируя изменения трудового договора, выделяет в этом правовом институте два понятия: изменения определенных сторонами условий трудового договора и перевод на другую работу.

Под переводом на другую работу по общему правилу, понимается изменение *трудовой функции* работника (ст. 72¹, 72², 73 ТК РФ).

¹ См.: Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998. С. 125.

² См.: Бондаренко Э.Н. Указ. соч.

В случае перевода работника на другую работу меняется не только трудовая функция. Как правило, изменяются и другие условия трудового договора (условие о заработной плате, режиме труда и отдыха, о компенсациях за вредные условия труда и проч.).

При переводе на работу в другую местность работникам выплачиваются соответствующие компенсации: стоимость проезда самого работника и членов его семьи, стоимость провоза багажа, расходы по обустройству на новом месте и др. Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора.

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта (п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Перевод на работу из одного населенного пункта в другой даже в пределах одного административного района рассматривается как перевод в другую местность независимо от наличия автобусного или иного регулярного сообщения между этими пунктами.

Отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем является основанием для прекращения с ним трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Отказ от перевода в филиал или представительство организации, расположенные в другой местности, не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, если сам работодатель в эту другую местность не перемещается.

Данный вывод поддержан и судебной практикой. К. обратилась в суд с иском к акционерному обществу (далее также — общество, работодатель) о признании незаконным увольнения с работы по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем), об изменении формулировки основания увольнения на п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация организации), о взыскании выходного пособия и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований К. указала, что между ней и акционерным обществом, зарегистрированным в качестве юридического лица в Московской области, заключен трудовой договор, по условиям которого К. занимала должность руководителя обособленного подразделения общества в г. Брянске. Местом работы К. являлся офис работодателя, расположенный в г. Брянске.

В связи с прекращением деятельности акционерного общества в г. Брянске работодателем было принято решение о закрытии обособ-

ленного структурного подразделения в г. Брянске, и К. был предложен перевод на работу в другую местность — в Московскую область. Поскольку К. не представила работодателю письменный ответ о принятом ею решении в отношении возможности переезда в другую местность, работодателем был прекращен трудовой договор с К. по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем) и произведена выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

По мнению К., ее увольнение по данному основанию являлось незаконным, поскольку местонахождение работодателя с момента его регистрации как юридического лица до увольнения К. не менялось. Ввиду прекращения деятельности обособленного подразделения акционерного общества в г. Брянске работодатель должен был расторгнуть трудовой договор с К. по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация организации) и выплатить ей выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Суды и первой, и апелляционной инстанций, разрешая искивые требования К., не применили подлежащие применению к спорным отношениям положения ч. 4 ст. 81 ТК РФ и не учли, что директором акционерного общества был издан приказ о закрытии обособленного структурного подразделения, находящегося в г. Брянске, в связи с прекращением деятельности общества в данной местности. Принятие такого решения фактически означает ликвидацию обособленного структурного подразделения общества, расположенного в г. Брянске, где было определено место работы К. согласно заключенному с ней обществом трудовому договору, в связи с чем расторжение трудового договора с К. должно было осуществляться с соблюдением правил, предусмотренных для случаев ликвидации организации, в том числе с предоставлением увольняемому работнику установленных ТК РФ гарантий и компенсаций.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ также указала на то, что трудовой договор К. заключен с акционерным обществом, которое является для нее работодателем и которое с момента регистрации в качестве юридического лица и до момента увольнения К. осуществляло свою деятельность в Московской области и в другую местность не перемещалось, а потому оснований для увольнения К. по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, т.е. в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, вопреки мнению суда апелляционной инстанции, не имелось.

С учетом того что судебными инстанциями при разрешении спора не применены нормы материального права, подлежащие применению к спорным отношениям, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала незаконными обжалуемые постановления судов первой и апелляционной инстанций, отменила их и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции¹.

Следует отметить, что работодатели, выбирая основания увольнения работника, предпочитают те, которые будут для них наименее затратными. Так, при увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работник получает месячное выходное пособие, а в случае, если работник не будет трудоустроен в течение второго и третьего месяца после увольнения, ему будет сохранен средний заработок и за эти месяцы. При увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работник получит лишь двухнедельное выходное пособие. Соответственно, такое основание увольнения и будет использовать работодатель, придумывая различные варианты изменения организационных и технологических условий. Подобная ситуация нередко приводит к спорам, решать которые приходится высшим судебным инстанциям.

П. работал сотрудником Центра по обеспечению деятельности Казначейства (ФКУ «ЦОКР») в Мурманской области. Он занимался комплексным обслуживанием и ремонтом зданий в г. Оленегорске до 2020 г., когда ЦОКР заключил госконтракт на оказание услуг по эксплуатационно-техническому обслуживанию зданий. Обязанности, которые ранее исполнял П., передали подрядчику, а сотруднику предложили переехать на аналогичную работу в Карелию либо Архангельскую область. На должности дворника или вахтера его также могли перевести в Петрозаводск.

Эти условия П. не подошли, и тогда его уволили в связи с изменением условий трудового договора. Работник попытался добиться изменения основания увольнения на «в связи с сокращением штата» и взыскать компенсацию морального ущерба, но Оленегорский городской суд и вышестоящие инстанции отказали в этом. При этом суды указали, что изменение условий трудового договора было обусловлено произведенными работодателем организационными изменениями, т.е. привлечением подрядчика для выполнения прежних функций П. Само по себе сохранение должностей рабочих по

¹ См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17 июня 2019 г. № 83-КГ19-1 // СПС «КонсультантПлюс».

комплексному обслуживанию и ремонту зданий в штатном расписании ЦОКР не говорит, что таких изменений не было.

Тогда П. обратился в Конституционный Суд РФ. По его мнению, ст. 74 ТК РФ во взаимосвязи с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ позволяет судам признавать правомерным изменение условий договора о месте работы в одностороннем порядке со стороны работодателя. Это нарушает права на труд и судебную защиту, полагал заявитель.

Конституционный Суд РФ в своем Постановлении от 20 января 2022 г. № 3-П указал следующее.

В последние годы получила широкое распространение практика передачи работодателями на основании гражданско-правовых договоров отдельных (как правило, непрофильных для данного работодателя) видов работ (бухгалтерские, юридические, маркетинговые, клининговые, IT-разработки и др.) на выполнение третьим лицам, которые специализируются на осуществлении соответствующей деятельности.

При этом если выполнение передаваемых третьему лицу работ ранее производилось лицами, состоящими в трудовых отношениях с данным работодателем (одним или несколькими его работниками), то заключение им гражданско-правового договора об их выполнении с третьим лицом предполагает фактическое изъятие их из сферы его самостоятельного хозяйствования и, как следствие, исключение их из находящейся под управлением и контролем работодателя сферы применения наемного труда, что, в свою очередь, влечет за собой исчезновение у него потребности в дальнейшем использовании труда указанных работников в рамках тех трудовых функций, которые были возложены на них в силу заключенных с ними трудовых договоров. Одновременно это означает и действительную утрату работодателем возможности предоставить каждому из таких работников работу в соответствии с трудовым договором — в том же месте и по той же должности, профессии, специальности или квалификации (работу конкретного вида).

Иными словами, заключение работодателем такого рода гражданско-правового договора по общему правилу исключает и продолжение работником, обеспечивавшим выполнение передаваемых третьему лицу видов работ, своей прежней работы, поскольку его трудовая функция, определенная трудовым договором, объективно не может быть сохранена.

Это актуально и в той ситуации, когда на выполнение третьему лицу работодателем передаются отдельные виды работ, осуществля-

емые расположенным вне места его нахождения обособленным структурным подразделением, в то время как деятельность самого обособленного структурного подразделения при этом не прекращается. Однако даже если в таком случае должность работника данного подразделения, обеспечивавшего выполнение передаваемых третьему лицу видов работ, формально и сохраняется в штатном расписании работодателя, он все равно фактически утрачивает возможность обеспечить реальную занятость этого работника в указанном подразделении посредством предоставления ему работы по трудовой функции, предусмотренной заключенным с ним трудовым договором.

Вместе с тем передача работодателем отдельных видов работ на выполнение третьему лицу, объективно препятствующая продолжению своей прежней работы ранее обеспечивающими их выполнение работниками, не может сама по себе служить достаточным основанием для признания возникновения у данного работодателя эффекта изменения организационных или технологических условий труда, вызвавших необходимость изменения работодателем условий трудовых договоров с этими работниками в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ: исходя из буквального смысла ее ч. 1, такого рода изменение организационных или технологических условий труда предполагает сохранение в сфере самостоятельного хозяйствования данного работодателя тех видов работ, которые и составляют содержание трудовых функций выполняющих их работников, определенных заключенными с ними трудовыми договорами.

Таким образом, в силу передачи конкретных видов работ из сферы самостоятельного хозяйствования работодателя в сферу хозяйствования других лиц у данного работодателя исчезает возможность изменения организационных или технологических условий труда, сопутствующих выполнению соответствующих работ, ввиду отсутствия самих этих работ.

Законодатель, защищая работника как более слабую сторону трудовых отношений, отнес изменение места работы (включая обособленное структурное подразделение, предусмотренное трудовым договором) к переводам на другую работу, которые допускаются только с согласия работника, тем самым установив специальную гарантию, направленную на защиту интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении.

В рассматриваемой же ситуации отсутствие такого согласия — с учетом обстоятельств, объективно препятствующих сохранению

прежних условий заключенного с работником трудового договора, — влечет за собой невозможность продолжения трудовых отношений с ним и расторжение трудового договора.

Однако в данном случае увольнение работника не может в силу изложенных ранее причин производиться по основанию, предусматривающему отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), поскольку в основе увольнения лежит не волеизъявление работника, отказавшегося от продолжения работы в новых условиях, а объективная невозможность предоставления такому работнику отсутствующей у работодателя работы в соответствующем обособленном структурном подразделении по той трудовой функции, которая обусловлена заключенным с ним трудовым договором. Фактически же этот работник оказывается в одинаковом положении с работником, должность которого подлежит сокращению, поскольку и для того, и для другого в равной мере утрачивается возможность продолжения работы по причинам, не связанным с их личным волеизъявлением и виновным поведением, а вызванным такими изменениями в сфере самостоятельного хозяйствования работодателя, которые исключают дальнейшее выполнение этими работниками прежней работы по причине ее отсутствия. Соответственно, необходимо предоставление одинаковых гарантий, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы.

Это, в свою очередь, возможно лишь при увольнении работников, обеспечивавших выполнение передаваемых третьему лицу видов работ, по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением численности или штата работников организации)¹.

Суд при принятии решения должен не только учитывать как исполнено предписание закона, но и дать оценку поведению работника, его личности, жизненным обстоятельствам, побудившим его принять то или иное решение. Это, как отмечают исследователи, дает судам возможность наполнить содержание нормы важными нюансами, уточняющими диспозицию нормы, круг работников, на которых она распространяется, и т.п.²

¹ СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Судебная практика и трудовое законодательство // Судебная практика в правовой системе России. М.: Норма; ИНФРА-М, 2018. С. 243.

Изложенное особенно актуально при рассмотрении судами вопросов прекращения трудовых договоров с работниками.

Каждый трудовой договор, будучи однажды заключенным, рано или поздно прекращается¹.

Анализируя правомочие работодателя на прекращение трудового договора с работником, Л.С. Таль писал, что «свобода увольнения рабочих и их отбора не может быть отнята у администрации предприятия без ущерба не только для него, а также и для хозяйства»².

В соответствии с ТК РФ у каждой стороны трудового договора есть право прекратить его по собственной инициативе. Однако законодатель ограничивает право работодателя уволить работника, поскольку последний нуждается в повышенной защите как более слабая сторона в трудовых отношениях. В соответствии с Конвенцией МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» (1982) трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением работника, или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы.

Иными словами, работодатель не вправе уволить работника по собственной инициативе, не указав при этом основание и причину увольнения.

Исходя из этого, можно сформулировать основное правило, которое применяется ко всем случаям прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя, а именно увольнение должно быть необходимым и обоснованным. Только при соблюдении этого условия увольнение работника будет признано законным.

Р.З. Лившиц отмечал, что сама по себе идея ограничения свободы администрации в увольнении работников должна быть при всех условиях сохранена, но проведение ее следовало бы связать с иными правовыми средствами. Гораздо логичнее, по его мнению, указывать в качестве оснований увольнения не конкретную ситуацию, а ту причину, которая ее вызвала. Эти причины, по мнению ученого, могут быть следующими:

1) изменения в организации производства и труда (ликвидация организации, сокращение штата, длительный простой и т.д.);

¹ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. М.: Юрист, 2004. С. 201.

² Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 143.

2) несоответствие работника выполняемой работе при отсутствии виновных действий с его стороны (отсутствие необходимой квалификации, неудовлетворительные результаты аттестации и др.);

3) виновные действия работника¹.

Следует помнить, что основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, защита интересов как работника, так и работодателя.

Достижение баланса интересов представляется тем более важным, что перекося в пользу одной из сторон неизбежно приведет к негативным последствиям, которые в итоге ощутят обе стороны трудового правоотношения.

Однако в последнее время в значительной части судебных постановлений, особенно Верховного Суда РФ, принимаемых по трудовым спорам, прослеживается следующая тенденция: суды не только применяют и толкуют норму закона, но и возлагают на работодателя обязанности, которые прямо не предписаны законом и не вытекают из него. По сути, Верховный Суд РФ дополняет и уточняет законодателя, наполняя нормы трудового законодательства новым, невиданным ранее смыслом. Подобные подходы характерны для применения всех институтов трудового права, что требует переосмысления, поскольку акты, принимаемые Верховным Судом РФ, должны соотноситься с законом, а не с представлением о законе, сформулированным судебной практикой.

При этом в новейшей судебной практике мы видим не преодоление пробелов путем применения аналогии права, аналогии закона или субсидиарного применения права, а «дополнение» или расширенное толкование существующей нормы, которая много лет применялась и не вызывала затруднений у правоприменителей.

Исследователи отмечают, что хотя «формальный юридический мандат Верховного Суда РФ заключается лишь в толковании действующего трудового законодательства, в действительности он выходит далеко за рамки простого толкования закона. Верховный Суд РФ не ограничивается восполнением законодательных пробелов в трудовом праве — в достаточно важных аспектах он фактически выступает законодателем»².

¹ См.: Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989. С. 74.

² Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Верховный суд Российской Федерации — законодатель в сфере трудового права? // СПС «КонсультантПлюс».

В настоящее время в судебной практике имеется значительное число подобных решений. Приведем некоторые из них.

И. обратилась в суд с иском к федеральному казенному учреждению ГОУ «ЦРР» о признании незаконным отказа в приеме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства, возложении обязанности принять ее на работу на должность педагога изобразительного и прикладного искусства, заключить с ней трудовой договор.

В обоснование заявленных требований И. указала, что работает в ГОУ «ЦРР» с марта 2012 г. в должности кладовщика, за время работы в этой должности она получила высшее образование по специальности «Педагогическое образование» с присвоением квалификации «бакалавр» в негосударственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Московский социально-педагогический институт» г. Москвы. Кроме того, ею получено дополнительное образование в рамках профессиональной переподготовки, присвоена квалификация «Преподаватель изобразительного и декоративно-прикладного искусства» с правом на ведение профессиональной деятельности в сфере преподавания изобразительного и декоративно-прикладного искусства по программам общего и дополнительного образования.

17 февраля 2021 г. она обратилась к работодателю с заявлением о приеме на работу на вакантную должность педагога дошкольного образования (педагога по ИЗО).

1 марта 2021 г. ответчиком ей дан ответ об отказе в приеме на вакантную должность по причине нецелесообразности, который И. полагает незаконным, нарушающим ее трудовые права, поскольку ответчиком не учтено наличие у нее необходимого образования и достаточной квалификации, отказ не связан с деловыми качествами соискателя, что запрещено ст. 64 ТК РФ.

Решением Черемушкинского районного суда г. Москвы от 25 мая 2021 г. И. в удовлетворении исковых требований отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 октября 2021 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 10 февраля 2022 г. судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций оставлены без изменения.

Отменяя состоявшиеся по делу судебные постановления Верховный Суд РФ указал, что положения трудового законодательства

(ст. 64 ТК РФ) о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, и об обязанности работодателя разъяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа в трудоустройстве в полной мере распространяются и на лиц (работников), уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на занятие вакантной должности у данного работодателя в порядке перевода.

Положения норм права о порядке и условиях перевода работника на другую работу в их взаимосвязи с нормативными предписаниями о запрете необоснованного отказа работодателя в заключении трудового договора судами первой и апелляционной инстанций при проверке законности решения ответчика об отказе И. в приеме на работу на вакантную должность педагога изобразительного и прикладного искусства в порядке перевода применены неправильно. Следовательно, вывод судов первой и апелляционной инстанций о том, что само по себе обращение И. к работодателю с заявлением о переводе не является обстоятельством, обязывающим работодателя заключить трудовой договор в дальнейшем и возлагающим на работодателя ответственность за отказ от заключения трудового договора, со ссылкой на недостижение между работником и работодателем согласия о переводе, нельзя признать правомерным¹.

Данный вывод противоречит положениям п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с которым в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в ОСЗН, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время

¹ См.: Определение Верховного Суда РФ от 12 сентября 2022 г. № 5-КГ22-73-К2 // СПС «КонсультантПлюс».

выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Иными словами, в 2004 г. Верховный Суд РФ признавал за работником право претендовать на вакантные должности только в том случае, если работодатель ведет активный поиск кандидатов и велись переговоры о приеме на работу с данным лицом. В рассматриваемом случае работодатель не планировал никого принимать на вакантную единицу. В связи с этим совершенно не ясно, почему работницу необходимо было перевести на другую работу, как она этого просила.

Полагаем, что определение по конкретному делу не может противоречить положениям постановления Пленума Верховного Суда РФ, так как это нарушает единство практики и дезориентирует правоприменителей.

Более того, суд ссылается на положения ст. 64 ТК РФ, которая устанавливает гарантии при приеме на работу, т.е. защищает работника, ищущего работу, от необоснованного отказа в приеме на работу. Однако представляется совершенно неоправданным распространение тех же гарантий на лицо, уже имеющее работу. Оно может прекрасно справиться с работой, порученной ему в рамках заключенного трудового договора, и работодатель не хочет переводить его на другую должность, участок, поручать ему другую работу, которая кажется работнику более привлекательной. Обязанность предложить работнику перевод на вакантную должность (или на другую работу) закреплена законодателем для строго определенных случаев. Расширять его перечень судебным актом едва ли оправданно.

К тому же позиция, высказанная Верховным Судом РФ, ведет к существенному ограничению прав работодателя: если ей следовать, то работодатель утрачивает право подбора работников из числа свободных агентов рынка труда, пока не предложит трудоустройство собственным работникам. Полагаем, такой подход противоречит целям и задачам трудового законодательства, которое должно обеспечить баланс интересов обеих сторон трудового отношения.

В настоящее время Верховный Суд РФ значительно увеличивает по сравнению с законодательством перечень обязанностей работодателя, например при расторжении трудового договора с работником по собственному желанию. Так, Верховный Суд РФ раскритиковал формальный подход судов к рассмотрению дел, в которых работники

ссылались на принуждение к увольнению, в связи с чем возложил на работодателя целый ряд дополнительных обязанностей.

Так, К.И.М. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Пояснила, что является малоимущей, многодетной матерью, одна воспитывает троих детей, проживает в квартире <...> в доме <...> по ул. <...> в г. <...> площадью в 9 кв. м, в которой четвертую зиму (2014—2018 гг.) отсутствует отопление, неисправна электропроводка, требуется капитальный ремонт. Неоднократно обращалась за помощью в различные инстанции, в том числе в отдел опеки и попечительства в 2015 и 2016 г. В 2017 г. вновь обратилась за помощью, собрала необходимые документы, позвонила на прямую линию к Президенту РФ. После обращения к Президенту РФ денежные средства в размере 150 тыс. руб. на отопление и электропроводку в квартире были выделены 25 октября 2017 г., но деньги она не получила, впоследствии ремонт был произведен и установлен некачественный котел отопления. На работу стали поступать звонки о том, что она позвонила на прямую линию к Президенту РФ, на нее стало оказываться моральное давление со стороны заместителя директора школы-интерната по воспитательной работе Б.М.В., ей не давали работу, как другим сотрудникам. Заявление об увольнении 7 ноября 2017 г. по собственному желанию с 8 ноября 2017 г. К.И.М. написала, чтобы узнать, как поведет себя директор школы-интерната, которая, зная о ее (К.И.М.) тяжелом материальном положении, тем не менее подписала заявление об увольнении, не выяснив причины его написания, заявление директором было подписано сразу, как только К.И.М. его принесла.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований К.И.М. об установлении факта понуждения ее к увольнению, признании незаконным ее увольнения, восстановлении ее на работе, взыскании среднего месячного заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что утверждения истца о вынужденном характере принятого ею решения об увольнении не нашли своего подтверждения в ходе судебного разбирательства. Действия истца свидетельствуют о том, что она имела намерение расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе и подача заявления об увольнении являлась добровольным ее волеизъявлением.

Суды апелляционной и кассационной инстанций согласились с выводами суда первой инстанции, а доводы истца о наличии у нее тяжелого материального положения и о нахождении у нее на ижди-

вении троих несовершеннолетних детей признали не имеющими правового значения для разрешения возникшего спора о правомерности увольнения работника по собственной инициативе.

Отменяя состоявшиеся по делу судебные постановления, Верховный Суд РФ указал, что по данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований К.И.М. и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм ТК РФ являлись следующие обстоятельства: были ли действия К.И.М. при подаче 7 ноября 2017 г. заявления об увольнении по собственному желанию добровольными и осознанными; понимались ли К.И.М. последствия написания такого заявления и были ли директором школы-интерната (работодателем) разъяснены такие последствия и право К.И.М. отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию и в какие сроки; выяснялись ли директором школы-интерната причины подачи К.И.М. заявления об увольнении по собственному желанию, а также вопрос о возможном трудоустройстве к другому работодателю исходя из ее семейного и материального положения.

Судебными инстанциями также оставлено без внимания и оценки утверждение К.И.М. о том, что целью подачи ею 7 ноября 2017 г. заявления об увольнении по собственному желанию с 8 ноября 2017 г. было не расторжение трудового договора с работодателем, а желание узнать, как поведет себя директор школы-интерната при получении ее заявления¹. Аналогичные выводы содержатся в определениях от 1 февраля 2021 г. № 14-КГ20-14-К1, от 5 апреля 2021 г. № 5-КГПР20-165-К2, от 16 августа 2021 г. № 56КГПР21-11-К9².

Исследователи отмечают, что «нет никаких сомнений в необходимости выяснения судом вопроса о добровольном характере решения о расторжении трудового договора по инициативе работника. Однако относительно требования выяснять причины подачи заявления работником, уточнять возможности его дальнейшего трудоустройства возникают большие сомнения, поскольку таких обязанностей работодателя ТК РФ не предусматривает, равно как и обязанности разъяснять работнику последствия увольнения и напоминать о том, что у него согласно ст. 80 ТК РФ имеется право отзыва заявления об увольнении. Более того, есть основания рассматривать не-

¹ См.: Определение Верховного Суда РФ от 13 июля 2020 г. № 39-КГ20-3-К1 // СПС «КонсультантПлюс».

² СПС «КонсультантПлюс».

которые обязательства работодателя, навязываемые практикой Верховного Суда РФ, как необоснованное вмешательство в частную жизнь работника — когда речь заходит о необходимости выяснить причины решения работника уволиться с работы и перспективах дальнейшего трудоустройства¹».

Все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные ст. 81 ТК РФ, можно разделить на две группы: связанные с объективными причинами и связанные с виновными действиями со стороны работника.

Безусловно, в том случае, когда увольнение вызвано объективными причинами, не связанными с личностью работника, законодательство должно выработать адекватные механизмы защиты трудовых прав работника, чтобы защитить его как наиболее слабую сторону трудового отношения.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что благодаря усилиям Конституционного и Верховного судов РФ в значительной мере упорядочена практика рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе лиц, увольнение которых являлось мерой дисциплинарной ответственности. Еще в постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П Конституционный Суд РФ указывал, что увольнение за совершение виновных действий (бездействие) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении работника, его вине, без соблюдения установленного законом порядка применения данной меры ответственности, что в случае возникновения спора подлежит судебной проверке. Иное вступало бы в противоречие с вытекающими из ст. 1, 19 и 55 Конституции РФ общими принципами юридической ответственности в правовом государстве².

В дальнейшем Верховный Суд РФ разъяснил, что по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, на ответчика лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

- 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;
- 2) работодателем были соблюдены предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

¹ См.: Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Указ. соч.

² СПС «КонсультантПлюс».

Для обеспечения объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения работника, и для предотвращения необоснованного применения к работнику дисциплинарного взыскания работодателю необходимо соблюсти установленный законом порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе затребовать у работника письменное объяснение. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника, явившиеся поводом к увольнению, с указанием дня обнаружения проступка, а также доказательства соблюдения порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности и того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Так, отменяя состоявшиеся по делу судебные постановления, которыми работнику отказано в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала следующее.

«Действия работодателя по составлению и изданию за короткий промежуток времени с 5 по 29 марта 2018 г. в отношении Н. четырех приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора, два из которых были вынесены в период временной нетрудоспособности Н. без истребования у нее объяснений по нарушениям, вменяемым ей в качестве дисциплинарных проступков, а также приказа об увольнении от 3 апреля 2018 г. могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению Н. с занимаемой должности и о злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении, что подлежало учету судом апелляционной инстанции при рассмотрении вопроса о законности увольнения Н.

В нарушение ч. 5 ст. 192 ТК РФ и разъяснений п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 суд апелляционной инстанции оставил без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих, что при принятии работодателем в отношении Н. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности учитывались тяжесть вменяемых ей в вину дисциплинарных проступков и обстоятельства, при которых они

были совершены, предшествующее поведение Н., ее отношение к труду (Н. в исковом заявлении, апелляционной жалобе указывала, что за восемнадцатилетний стаж работы в бухгалтерии медицинского колледжа она к дисциплинарной ответственности не привлекалась до прихода нового директора колледжа в 2018 г., имела благодарность)»¹.

Важное значение имеет и описание в приказе об увольнении проступка, который послужил основанием к увольнению. Так, в определении от 1 июня 2020 г. № 11-КГ20-3 указано, что распоряжение ответчика об увольнении К. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не содержит сведений относительно проступка, который послужил поводом для привлечения истца к данной мере дисциплинарной ответственности. Согласно имеющемуся в материалах дела акту дополнительной проверки документов по торговым процедурам и реализации металлоотходов ПАО «КАМАЗ» от 25 октября 2018 г. проверка проводилась за период деятельности с октября 2017 г. по сентябрь 2018 г. Однако в распоряжении об увольнении Т.С.К. не указан временной промежуток, в котором ею были допущены установленные проверкой нарушения должностных обязанностей, что давало бы ответчику основания для установления неоднократности неисполнения истцом без уважительных причин трудовых обязанностей².

Пробелы и неточности в законодательных нормах не всегда позволяют сформировать устойчивую судебную практику. Наиболее ярким примером является возможность увольнения работника за прогул.

Прекращение трудового договора с работником в случае совершения им прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены) (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) является наиболее долго существующим основанием увольнения за совершение дисциплинарного проступка и столь же сложным и противоречивым.

Уже само понятие «прогул» вызывает на практике споры и разноречивые толкования. Так, исследователи отмечают, что в настоящее время сложилась разноречивая судебная практика по вопросу о

¹ См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 мая 2019 г. № 48-КГ19-3 // СПС «КонсультантПлюс».

² СПС «КонсультантПлюс».

признании прогулом отсутствия работника на работе более 4 часов подряд. Так, И.С. Ципкина отмечает, что в подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ указано, что прогулом считается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены). В данном случае возникает неоднозначная ситуация, когда работник отсутствует на работе с начала рабочего дня, но появляется на рабочем месте после перерыва для отдыха и питания, т.е. отсутствие работника на работе «прерывается обеденным перерывом»¹.

Некоторые суды при вынесении решения о правомерности увольнения работника за прогул исходят из того, что обеденный перерыв приостанавливает, но не прерывает время отсутствия работника на рабочем месте. Они исходят из следующего. Прогул — это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены) или в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности. Отсутствие на рабочем месте в течение 4 часов и менее прогулом не является.

В соответствии со ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и по общему правилу не оплачивается. Таким образом, при условии, что работник должен был работать с 9-00 до 18-00, ему был установлен обеденный перерыв с 13-00 до 14-00, то появление работника на работе, например, в 15-00 состав прогула не образует, так как ни до, ни после обеденного перерыва работник не отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд².

В то же время судами принимаются и прямо противоположные решения, исходя из которых нельзя считать прогулом отсутствие работника на рабочем месте более 4 часов подряд, если за вычетом времени отсутствия в обеденный перерыв на рабочее время пришлось не более 4 часов отсутствия. Вынося такие решения, суды исходят из того, что течение времени отсутствия работника на рабочем месте не прерывается обеденным перерывом, поскольку он в соответствии с ТК РФ к рабочему времени не относится. Время от-

¹ См.: Ципкина И.С. Постановления Пленума Верховного Суда РФ: нерешенные вопросы трудового законодательства // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 24 апреля 2020 г. по делу № 33-2181/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

сутствия работника до и после обеденного перерыва подлежит суммированию. Суды отмечают, что исходя из системного толкования положений ст. 91 и 108 ТК РФ обеденный перерыв не прерывает продолжительности рабочего времени, поскольку ТК РФ не определяет рабочий день как рабочее время в течение дня до обеда и рабочее время после обеда, в связи с чем обеденное время не может прерывать срок, установленный подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ¹.

Более внятной, аргументированной и отвечающей интересам работника представляется первая позиция. Вместе с тем полагаем, что для устранения и уточнения сложившейся ситуации необходимо принять законодательное решение и четко определить, прерывает ли перерыв для отдыха и питания рабочее время и что такое время прогула.

В соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5—8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Официального определения понятия одинокой матери, равно как и лица, воспитывающего ребенка без матери, не содержится ни в ТК РФ, ни в иных федеральных законах.

Вместе с тем при предшествовавшем регулировании в области социальной защиты материнства и детства общепризнанным считалось понятие одинокой матери как не состоящей в браке, если в свидетельствах о рождении детей запись об отце ребенка отсутствует или эта запись произведена в установленном порядке по указанию матери (при сохранении права на получение установленных выплат в случае вступления одинокой матери в брак). При этом наравне с такими матерями соответствующие денежные выплаты на-

¹ См.: Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 28 января 2020 г. по делу № 33-1949/2020.

значались женщинам, не состоящим в браке, записанным в качестве матерей усыновленных ими детей, а в отдельные периоды — также вдовам и вдовцам, имеющим детей и не получающим на них пенсию по случаю потери кормильца или социальную пенсию (например, п. 3 постановления Совета Министров СССР от 12 августа 1970 г. № 659 «Об утверждении Положения о порядке назначения и выплаты пособий беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям» и п. 8 названного Положения, п. 4 Временного положения о порядке назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка, единого ежемесячного пособия на детей, государственного пособия одиноким матерям, утв. постановлением Совета Министров СССР от 24 ноября 1990 г. № 1177, п. 41 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утв. постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. № 883).

Тем самым указанные граждане признавались нуждающимися в повышенной социальной защите, поскольку являлись единственными родителями (усыновителями) детей, т.е. единственными лицами, наделенными родительскими правами и несущими родительские обязанности по воспитанию своих детей (родных или усыновленных).

28 января 2014 г. Пленум Верховного Суда РФ принял постановление № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

Руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ, обобщая правоприменительную практику судов, находя в ней разногласия, дают судам судебное толкование, как единообразно, правильно применять конкретные нормы трудового законодательства. Они в ряде случаев восполняют имеющиеся пробелы и неясности трудового законодательства. Тем не менее постановление Пленума Верховного Суда РФ не может подменить собой закон, «подправить» или уточнить его.

Однако указанное постановление содержит значительное число спорных положений, которые не только не облегчают правоприменение, но и вызывают многочисленные вопросы, порождают новые сложности, поскольку в ряде случаев толкование Верховного Суда РФ не соответствует законодательству.

Так, Верховный Суд РФ разъяснил, что к одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспи-

танию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, т.е. воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Указанная гарантия распространяется в том числе и на лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу.

Как видим, теперь, по мнению суда, понятие «одинокая мать» не должно быть ничем ограничено: по сути постановления **любая женщина, имеющая ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, должна пользоваться повышенной защитой от увольнений в соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ.**

Остается только гадать, как в эту категорию попали женщины, имеющие мужей, а также мужей, признанных судом ограниченно дееспособными.

В соответствии со ст. 30 ГК РФ гражданин, который вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжелое материальное положение, может быть ограничен судом в дееспособности в порядке, установленном гражданским процессуальным законодательством. Над ним устанавливается попечительство.

Он вправе самостоятельно совершать мелкие бытовые сделки. Совершать другие сделки он может лишь с согласия попечителя. Однако такой гражданин самостоятельно несет имущественную ответственность по совершенным им сделкам и за причиненный им вред. Попечитель получает и расходует заработок, пенсию и иные доходы гражданина, ограниченного судом в дееспособности, в интересах подопечного в порядке, предусмотренном ст. 37 ГК РФ.

Если основания, в силу которых гражданин был ограничен в дееспособности, отпали, суд отменяет ограничение его дееспособности. На основании решения суда отменяется установленное над гражданином попечительство.

Иными словами, по мнению Верховного Суда РФ, женщина не только может обратиться в суд с заявлением о признании ее мужа ограниченно дееспособным и распоряжаться его доходами, но и автоматически попадает в категорию одиноких матерей, пользующихся достаточно весомой поддержкой государства. Думается, что урав-

нивать в правах действительно одинокую мать, получающую только повышенное пособие на своего ребенка и не имеющую в своем распоряжении заработка мужа, и женщину, добившуюся признания супруга ограниченно дееспособным, по меньшей мере, нелогично.

Не менее спорным является вопрос о том, почему в категорию одиноких матерей попали женщины, мужа которых лишены родительских прав. В соответствии с ч. 2 ст. 71 Семейного кодекса РФ (далее — СК РФ), определяющей последствия лишения родительских прав, устанавливается, что лишение родительских прав не освобождает родителей от обязанности содержать своего ребенка. Таким образом, женщина, являющаяся одинокой матерью в традиционном понимании этого термина, которая располагает только пособием на ребенка и действительно нуждается в повышенной защите, снова оказывается более незащищенной.

Вызывает тревогу положение о том, что одинокой матерью женщина может быть признана и в том случае, если отец ее детей уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов в иных ситуациях. Полагаем, что такое неоправданно расширительное толкование приведет к тому, что любая женщина, супруг которой проживает отдельно от нее либо в случае расторжения брака, будет доказывать, что отец ребенка (детей) уклоняется от воспитания и содержания.

Не лучше обстоит дело и с лицами с семейными обязанностями. Верховный Суд РФ разъясняет, что при рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями, судам следует исходить из того, что:

— к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (ч. 2 ст. 265 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи;

— к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно

дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях.

К лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников — родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

Как видим, работодатели должны серьезно задуматься, стоит ли вообще брать на работу лиц с семейными обязанностями, если впоследствии ни сократить их, ни проверить их квалификацию не удастся, поскольку в соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5—8, 10, или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Глава 3

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ВОПРОСАМ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Существенной особенностью отечественного трудового законодательства является воплощение в нем принципа единства и дифференциации, который имеет важное значение для трудового права. В научной литературе отмечается, что дифференциация правового регулирования трудовых отношений представляет собой правовой инструмент, позволяющий учесть специфику общественных отношений, складывающихся между субъектами трудового права, обладающими определенной спецификой¹. Одна из задач, которые призвана решить дифференциация, заключается в том, чтобы учесть специфику категорий работников, обладающих различным социальным статусом (женщины, лица с ограниченными возможностями здоровья, несовершеннолетние, лица с семейными обязанностями и т.п.) или работающих в разных условиях. Реализация этой задачи обеспечивает наиболее эффективное воздействие трудового права на регулируемые им общественные отношения. В свою очередь, правосудие (как разновидность правоохранительной деятельности), по мнению специалистов, играет качественно своеобразную роль в реализации права, поскольку через решения органов правосудия обретают обязательную силу действия, основанные на правах человека, и только органы правосудия могут восполнять пробелы в праве в процессе правоприменительной деятельности².

В данной главе представляется важным рассмотреть некоторые вопросы влияния судебной практики на отечественное законодательство, регулирующее труд женщин и лиц с семейными обязанностями. Не углубляясь в историю вопроса законодательного регулирования женского труда в России, отметим, что отечественные ученые презюмируют приоритет нашей страны в предоставлении оплачиваемого отпуска по беременности и родам, в провозглаше-

¹ См.: Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68.

² См.: Алексеев С.С. Теория права. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Бек, 1995. С. 256—258.

нии равенства оплаты за равный труд, во введении усиленной правовой охраны труда женщин¹. При этом советскими учеными традиционно много внимания уделялось изучению законодательства о труде женщин-матерей и охране женского труда². В конце прошлого столетия новый виток развития законодательства о труде женщин был связан с ратификацией Российской Федерацией в 1997 г. Конвенции Международной организации труда (далее — МОТ) № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»³, в которой была признана необходимость установления подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями, а также между этими и другими трудящимися.

Спустя несколько лет, уже в 2001 г. глава, посвященная особенностям регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, появится в ТК РФ. В указанной главе законодатель предпринял попытку сочетать разные модели нормативного регулирования: европейскую модель гендерного равенства (включая либеральный феминизм) и советскую государственно-патерналистскую модель⁴. При этом, как отмечали исследователи, наличие специальных правовых норм, направленных на защиту трудовых прав работников, не смогло обеспечить достижение заложенных в них целей, так как применение их на практике вызывало сложности, обусловленные тем, что законодатель не дал легального определения используемых

¹ См.: Лушников А.М. «Женский вопрос» и отечественное трудовое право: историко-правовой очерк // Актуальные проблемы российского права. 2015 № 3 (52). С. 182—189.

² См., например: Абрамова А.А. Охрана трудовых прав женщин в СССР. М.: Госюриздат, 1954; Ее же. Охрана труда женщин. М.: Профиздат, 1967; Ее же. Труд женщин. М., 1982; Толкунова В.Н. Право женщин на труд и его гарантии; Киселев Я.Л. Охрана труда по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1962; Толкунова В.Н., Абрамова А.А. Охрана труда женщин в СССР // Сравнительное трудовое право (по материалам советско-британского симпозиума). М.: Изд-во ИГиП АН СССР, 1987; Шептулина Н.Н. Технический прогресс и вопросы правового регулирования труда женщин в СССР: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1972; Азарова Е.Г. Проблемы равноправия женщины и мужчины в социальном обеспечении в СССР / отв. ред. С.А. Иванов. М., 1989.

³ Федеральный закон от 30 октября 1997 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями».

⁴ В соответствии с названной моделью в повышенной правовой защите нуждаются преимущественно беременные женщины и женщины с малолетними детьми, а во всех остальных случаях речь следует вести о лицах с семейными обязанностями независимо от половой принадлежности.

правовых категорий¹. Одной из таких категорий стала категория «лица с семейными обязанностями».

В сложившейся ситуации в 2014 г. Пленум Верховного Суда РФ принял постановление «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»², поставив цель обеспечить единство практики применения судами законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних.

Вместе с тем в научной литературе обращалось внимание на то, что отдельные законодательные положения ТК РФ, устанавливающие особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, которые вызывали трудности у правоприменителей, были разъяснены Пленумом Верховного Суда РФ не вполне корректно или вообще не разъяснены³. Например, указанным постановлением был значительно расширен по сравнению с ТК РФ круг лиц, имеющих право на те или иные гарантии и льготы. Так, в соответствии с п. 9 постановления правило ст. 70 ТК РФ, предусматривающее, что испытание не устанавливается беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также лицам, не достигшим возраста 18 лет, следовало распространять и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери. Аналогично были интерпретированы положения ст. 93 ТК РФ, в соответствии с которыми работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет). Верховный Суд РФ постановил распространять данное правило и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери.

До настоящего времени соответствующие изменения в ТК РФ законодателем внесены не были (хотя, например, в 2017 г. в соответствии с Федеральным законом от 18 июня 2017 г. № 125-ФЗ ст. 93 получила новую редакцию). При этом в указанных случаях, по мнению специалистов, Верховным Судом РФ созданы «правоположе-

¹ Подробнее см.: Чиканова Л.А. Применение законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями // *Хозяйство и право*. 2014. № 6. (449). С. 29–39.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // *Российская газета*. 2014. 7 февр.

³ См.: Чиканова Л.А. Указ. соч. С. 29–39.

ния нормативного характера (интерпретационные нормы)¹, обязательные для правоприменителей.

Исследуя категорию «лица с семейными обязанностями», обратимся к терминологии МОТ, в соответствии с которой в названии Конвенции № 156 содержится термин «трудоустроенные с семейными обязанностями». В соответствии со ст. 1 указанная Конвенция распространяется на работников мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности (ч. 1 ст. 1), а также на трудоустроенных мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении других ближайших родственников — членов их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности (ч. 2 ст. 1).

Как известно, особенностям регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями посвящена гл. 41 ТК РФ. При этом в самом ТК РФ определение лиц с семейными обязанностями отсутствует. Анализ положений ТК РФ позволяет прийти к выводу о том, что законодатель каждый раз путем перечисления по-разному определяет круг лиц, имеющих право на повышенный уровень гарантий в тех или иных ситуациях, имея в виду лиц с семейными обязанностями. Так, например, в соответствии со ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В ст. 179 ТК РФ, определяющей преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, по отношению к работникам употребляется термин «семейные» по отношению к тем работникам, у которых есть два или более иждивенца (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию).

¹ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 466.

К лицам с семейными обязанностями в ст. 259 ТК РФ, устанавливающей гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, отнесены женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекуны детей указанного возраста, родители, имеющему ребенку в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»¹, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями установлены законодателем также и при расторжении трудового договора (ст. 261 ТК РФ). В указанной статье к лицам с семейными обязанностями, с которыми не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя, отнесены женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до 14 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, а также родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающий трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Перечисленные в указанных статьях категории лиц подпадают под конвенциональное определение трудящегося с семейными обязанностями. Однако отечественный законодатель отказывается от единого определения данного термина, в связи с чем на практике, в том числе при рассмотрении судами трудовых споров, возникают определенные сложности. Учитывая это, в постановлении Пленума

¹ СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 1475.

Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 была предпринята попытка внести ясность в трактовку указанного термина.

Определяя категорию «лица с семейными обязанностями», Пленум Верховного Суда РФ постановил, что к таковым могут быть отнесены: работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (ч. 2 ст. 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

Помимо лиц с семейными обязанностями Пленум Верховного Суда РФ определил также категорию лиц, воспитывающих детей без матери (в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 обозначен открытый перечень случаев, когда это имеет место), а также отметил, что к лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников — родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

Обращая внимание на применение Верховным Судом РФ формулировки «иные лица», Л.А. Чиканова отмечала, что, она вызовет неоднозначное толкование и создаст дополнительные сложности при применении соответствующих правовых норм на практике¹, кроме того, это оставляет возможности для судебного усмотрения.

Если категория лиц с семейными обязанностями получила повышенные гарантии защиты относительно недавно, то законодательный статус женщин как особой категории работников сформирован довольно давно.

В дореволюционной России одним из важнейших нормативных правовых актов, содержащих положения о работе лиц женского пола, стал Устав о промышленном труде 1913 г., Отделение 2 которого содержало положения (п. 71), запрещавшие допускать рожениц, состоящих участницами больничных касс, к работам по найму ранее истечения срока четырех недель со дня родов. Кроме того, в со-

¹ См.: Чиканова Л.А. Применение законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями // Хозяйство и право. 2014. № 6 (449). С. 32.

ответствии с Приложением 5 к ст. 113 Устава работницам, находящимся в последнем периоде беременности и прекратившим работу за две недели до родов, полагалось пособие¹.

Гарантии поддержки женщин в связи с беременностью и родами были предоставлены также советской властью. Декретом ВЦИК и СНК «О страховании на случай болезни» (от 22 декабря 1917 г.) были установлены основания выплаты денежных социальных пособий, среди которых выделялись:

1) болезнь участника больничной кассы, сопряженная с потерей трудоспособности;

2) беременность и роды участницы больничной кассы (в течение 8 недель до родов и 8 недель после родов, с предоставлением отпуска на этот период);

3) смерть участника больничной кассы (пособие на погребение).

Первый Кодекс законов о труде (далее — КЗоТ) РСФСР, принятый в 1918 г. в условиях военного коммунизма, по существу, вводил административно-правовой метод привлечения к труду. Право на труд в тех условиях не включало таких важных элементов, как право распоряжаться своими способностями к труду или свобода заключения трудового договора. Однако и КЗоТ 1918 г. устанавливал ряд социальных гарантий для работников: ограничение рабочего времени, освобождение от трудовой повинности лиц, вследствие болезни или увечья утративших трудоспособность на срок, необходимый для ее восстановления; беременных женщин на период времени за 8 недель до разрешения от бремени и 8 недель после родов.

Принятый в 1922 г. КЗоТ РСФСР уже провозгласил, что предоставление гражданам работы осуществляется в порядке добровольного найма (п. 5), однако в исключительных случаях (борьба со стихийными бедствиями, недостаток в рабочей силе для выполнения важнейших государственных заданий) все граждане могли привлекаться к труду в порядке трудовой повинности, от которой освобождались беременные женщины на период времени за 8 недель до родов или роженицы в течение 8 недель после родов (п. 13). В КЗоТ 1922 г. впервые появилась специальная глава XIII «Труд женщин и несовершеннолетних». Постепенно складывался особый статус женщин-работниц: их воспрещалось привлекать к труду на тяжелых и вредных для здоровья производствах и подземных работах, они не допускались к ночным работам и т.д. Особые льготы устанавлива-

¹ См.: Устав о промышленном труде с правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей / сост. В.В. Громан. Пг: Право, 1915. С. 273.

лись в отношении беременных женщин. За ними закреплялось право не только на освобождение от работы в течение 8 недель до и 8 недель после родов, но и на получение пособия по беременности и родам¹. В это время государство становится, по сути, единственным легальным работодателем для пролетариата² и в централизованном порядке определяет необходимые потребности в рабочей силе, размеры заработной платы, условия труда, основания выплаты пособий и другие условия в отношении всех категорий работников, в том числе женщин. Как отмечается в современных исследованиях, «советские работодатели распоряжались государственными деньгами и вследствие этого не были экономически мотивированы дискриминировать работников»³.

Спустя немногим более 70 лет после принятия КЗоТ 1918 г. отечественная концепция понимания права на труд существенно изменилась. В 90-е годы XX в. с принятием Закона от 25 сентября 1992 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РФ» за гражданином было признано право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности, профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. Гражданин получил возможность выбора между работой по трудовому договору и иными видами деятельности, в том числе предпринимательством⁴.

При этом гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями по-прежнему остаются связанными с их статусом работников. Современное российское общество постепенно избавляется от гендерных стереотипов, которые определяют статусные характеристики мужчин и женщин, закрепляя доминирующее положение мужчин и дискриминационные практики в отношении женщин⁵. Отражает ли судебная практика указанные тенденции? В поиске ответа на данный вопрос проанализируем некоторые трудовые споры с участием женщин и лиц с семейными обязанностями.

¹ См.: Декрет СНК РСФСР от 9 декабря 1921 г. «О социальном обеспечении при временной нетрудоспособности и материнстве» // Известия ВЦИК. 1922. № 1.

² См.: Рошин Б.Е. Особенности правового обеспечения социальной защиты российских трудящихся (октябрь 1917 г. — 1918 г.): юридический аспект // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Трудовое право: национальное и международное измерение: монография / под ред. С.Ю. Головина, Н.Л. Лютов. М. : Норма, 2022. С. 253 (гл. 7 «Запрет дискриминации в сфере труда»).

⁴ См.: Нуртдинова Л.А., Чиканова Л.А. Концепция развития трудового законодательства.

⁵ URL: https://studopedia.ru/20_6506_glava--gendernie-steriotipi-soderzhanie-klassifikatsiya-i-funksii.html.

Особая категория споров — **споры, связанные с приемом на работу и увольнением беременных женщин**. С точки зрения современной правовой доктрины женщины нуждаются в повышенной социальной и правовой защите, которая позволяет достичь не формального, а действительного равенства возможностей. В отношении беременных женщин законодатель устанавливает еще более высокие меры защиты, исходя из того, что защита беременности, в том числе путем установления гарантий для беременных женщин в сфере труда, является согласно Конвенции Международной организации труда № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (2000 г.) общей обязанностью правительств и общества (преамбула).

Как известно, необоснованный отказ в приеме на работу запрещен, соответствующие нормы содержатся в ст. 64 ТК РФ. Это положение ТК РФ основано на ст. 19 Конституции РФ, закрепляющей равенство прав и свобод человека и гражданина и запрещающей любые формы ограничения прав граждан, в том числе по признакам пола. При этом в ч. 3 ст. 64 ТК РФ дополнительно содержится норма, запрещающая отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Судебная практика свидетельствует о том, что требования женщин о трудоустройстве удовлетворяются, если отказ в заключении трудового договора со стороны работодателя был связан с беременностью женщины.

Как следует из Апелляционного определения Московского городского суда от 26 мая 2020 г.¹, Т. обратилась в суд с иском к ПАО МГТС о признании незаконным отказа в приеме на работу, обязанности заключить трудовой договор о приеме на работу, взыскании неполученного заработка, процентов, судебных расходов, компенсации морального вреда. В обоснование требований она указала, что проходила процедуру оформления приема на работу в ПАО МГТС на должность руководителя проекта отдела оптимизации процессов Департамента оперативного планирования и контроля, предоставила ответчику необходимые для приема на работу документы, ей было предложено пройти медицинский осмотр. 17 декабря 2018 г. Т. сообщила ответчику о своей беременности. Сразу после этого ей было сообщено о невозможности трудоустройства.

¹ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 26 мая 2020 г. по делу № 33-13319/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что ответчик не отказывал Т. в приеме на работу, набор кандидатов на вакантную должность был приостановлен. Однако Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции не согласилась с решением суда и сочла подлежащими удовлетворению требования Т. о признании незаконным отказа ответчика в приеме на работу.

Материалами дела было подтверждено совершение уполномоченными лицами ответчика последовательных действий, свидетельствующих о намерении принять Т. на работу. При этом отказ в приеме Т. на работу последовал сразу после получения сведений о ее беременности, а информация о приостановлении приема на работу на спорную должность появилась впервые в январе 2019 г., т.е. по истечении семидневного срока, предусмотренного ч. 5 ст. 64 ТК РФ.

Аналогичные решения принимаются и в отношении беременных женщин, которым было отказано в допуске к прохождению государственной гражданской службы по мотивам, связанным с беременностью¹. Так, в деле Московского городского суда № 33-1833/2020 о признании незаконным отказа в допуске к прохождению государственной гражданской службы, обязанности заключить контракт на прохождение государственной гражданской службы истица К. указала, что контракт на прохождение государственной гражданской службы с ней заключен не был, ответчик в устном порядке сообщил истице о том, что она не принята на государственную гражданскую службу по причине ее беременности. Из обстоятельств дела следует, что истица проходила комиссию на допуск к сведениям, составляющим государственную тайну, после чего ответчик допустил К. к выполнению своих служебных обязанностей по подготовке документов. Разрешая заявленные истицей требования, суд исходил из того, что К. фактически была допущена до исполнения своих должностных обязанностей, назначение ее кандидатуры на должность советника отдела контроля морского вооружения было согласовано с должностными лицами ФАС России и последовавший после этого отказ представителя нанимателя в принятии истца на службу является незаконным.

Повышенные гарантии устанавливаются для беременных женщин не только при приеме на работу, но и при расторжении трудовых договоров с ними².

¹ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 16 января 2020 г. по делу № 33-1833/2020.

² См. также гл. 5 настоящего научно-практического пособия.

В соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Особая процедура установлена также для прекращения срочных трудовых договоров в отношении беременных женщин: в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам — до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Как видим, уволить беременную женщину даже по обстоятельствам, не связанным с инициативой работодателя, также крайне затруднительно.

Вместе с тем судебная практика сегодня складывается таким образом, что даже в случае увольнения беременной женщины по собственному желанию, она может быть восстановлена судом на работе¹.

Так, в апелляционном определении Московского городского суда от 30 ноября 2018 г. по делу № 33-50325/2018 было установлено, что истица осуществляла трудовую деятельность в организации ответчика и была уволена по собственному желанию 31 января 2018 г. Вскоре после увольнения ей стало известно о своей беременности. 16 апреля 2018 г. она сообщила работодателю о своей беременности и попросила восстановить ее на работе в прежней должности, в чем ей было отказано. Истица полагала свое увольнение незаконным.

Разрешая спор и отказывая в иске, суд первой инстанции исходил из того, что юридически значимым обстоятельством по данному делу является то, что увольнение истицы имело место не по ини-

¹ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 30 ноября 2018 г. по делу № 33-50325/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

циативе работодателя, а по ее собственному желанию, трудовой договор был расторгнут по инициативе истицы на основании поданного ею заявления и в срок, избранный ею, в связи с чем увольнение было произведено без нарушений норм материального права, основания для признания увольнения незаконным, восстановления истицы на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отсутствовали.

Однако Московский городской суд пришел к выводу о том, что по смыслу подлежащих применению к спорным отношениям сторон норм материального права, обращение истицы 16 апреля 2018 г. к работодателю с просьбой о возможности ее восстановления на работе в связи с наличием у нее беременности, о которой на момент подачи заявления об увольнении она не знала, свидетельствует об отсутствии волеизъявления работника на увольнение. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по инициативе работника, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 ТК РФ. Увольнение было признано судом незаконным.

Заметим, что о беременности в указанном деле не знал ни работник, ни работодатель, а с момента увольнения по собственному желанию до подачи заявления о восстановлении на работе прошло более трех месяцев¹, хотя по правилам ст. 80 ТК РФ работник имеет право отозвать свое заявление в любое время до истечения срока предупреждения об увольнении². В связи с чем возникает вопрос: насколько правомерно судом в данном деле увольнение работницы по собственному желанию было квалифицировано как незаконное.

В научной литературе отмечается, что суды в своих решениях однозначно указывают: «Гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникшим при расторжении трудового договора по соглашению сторон», несмотря на то, что соответствующая норма в трудовом законодательстве отсутствует³.

¹ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 30 ноября 2018 г. по делу № 33-50325/2018.

² Статья 78 «Расторжение трудового договора по соглашению сторон». См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4. После подписания соглашения о расторжении трудового договора заявительница узнала о своей беременности и отказалась от соглашения.

³ См.: Офман Е.М. Злоупотребление правом в механизме осуществления прав и исполнения обязанностей субъектами трудового правоотношения // Журнал российского права. 2022. № 7. С. 85—101.

Широкое усмотрение судов всех уровней при разрешении споров о признании незаконным расторжения трудового договора по соглашению сторон с работниками проявляется и в признании за ними отсутствующего в трудовом законодательстве права на «аннулирование» соглашения о прекращении трудового договора (подобный термин законодателем не применяется, за исключением ст. 61 ТК РФ, предоставляющей работодателю право на аннулирование трудового договора, когда работник не приступил к работе в день ее начала, т.е. в первый рабочий день)¹.

Может ли работник спустя три месяца после увольнения по собственному желанию быть «восстановлен» на работе по собственному заявлению, направленному работодателю, если трудовые отношения с ним уже давно прекращены, а новые *могут возникнуть только на основании нового трудового договора?*

Термин «восстановление на работе» в тексте ТК РФ встречается в контексте принятия соответствующего решения судом или государственной инспекцией труда (например, см. п. 3 ч. 1 ст. 83, п. 11 ч. 1 ст. 83, ч. 3 ст. 234 ТК РФ). Так, в ст. 373 ТК РФ, определяющей порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, отмечается, что Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора рассматриваются непосредственно в судах.

Иными словами, трудовое законодательство не предусматривает процедуру «самовосстановления» на работе после прекращения трудового договора по инициативе работника (даже если таким работником является беременная женщина), восстановление происходит только через суды или государственную инспекцию труда.

В рассмотренном выше случае женщина подала бывшему работодателю заявление с просьбой о восстановлении ее на работе в прежней должности спустя 3,5 месяца после увольнения по собственному желанию. Такой возможности у работодателя с точки

¹ См.: Офман Е.М. Указ. соч.

зрения ТК РФ нет. В соответствии с п. 20 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Исследователи отмечают, что по делам о восстановлении на работе, возбужденным по искам беременных, трудовой договор с которыми расторгнут по соглашению сторон либо собственному желанию работницы, осведомившейся о беременности уже после увольнения, правоприменитель существенно расширил предусмотренную в ч. 1 ст. 261 ТК РФ гарантию, распространив ее на случаи расторжения трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника¹. Следует согласиться с тем, что в рамках диктуемой правоприменителем практики работодатель фактически остается без поведенческой альтернативы, позволяющей ему избежать неблагоприятных юридических последствий, что, в свою очередь, нивелирует основную задачу трудового законодательства — создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (ст. 1 ТК РФ).

В вопросах восстановления сроков исковой давности для обращения в суд за разрешением трудового спора суды также оказывается на стороне беременных женщин. По общему правилу в соответствии со ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки, или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

С точки зрения Верховного Суда РФ, уважительной причиной пропуска срока для обращения в суд является также беременность. В определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 августа 2019 г. № 16-КГ19-21 отмечается, что судебными инстанциями при разрешении заявления представителя истца оставлено без внимания то обстоятельство, что заявительница на момент увольнения с работы являлась беременной, в связи с

¹ См.: Степанов С.В. Расторжение трудового договора с беременными: упущения законодателя и перегибы правоприменителя // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 48—51.

беременностью и родами она была нетрудоспособна. Приоритетными обязанностями для нее являлись защита ее здоровья в период беременности, а после рождения дочери — забота и уход за новорожденным ребенком. В кратчайшие сроки после окончания нетрудоспособности П. обратилась в суд с иском о признании увольнения в связи с ликвидацией организации незаконным.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ сочла, что выводы судебных инстанций об отказе П. в восстановлении срока обращения в суд с иском об оспаривании увольнения основаны на неправильном толковании и применении норм материального права: так, судом первой инстанции при рассмотрении заявления представителя П. о восстановлении ей пропущенного срока на обращение в суд не были учтены правовые нормы и разъяснения по их применению, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала причины, по которым П. обратилась в суд с пропуском срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении, уважительными, а этот срок — подлежащим восстановлению.

В научной литературе выражены полярные мнения относительно названной позиции Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ. Так, анализируя рассматриваемое Определение, Е.Р. Брюхина и Е.С. Третьякова оценивают его положительно, отмечая, что «беременность и роды, вследствие чего женщина становится нетрудоспособной, являются уважительной причиной пропуска срока на обращение в суд, что представляется логичным, ибо ст. 38 Конституции РФ определено: материнство и детство находятся под защитой государства. Подобное толкование уважительности причины пропуска срока подачи искового заявления позволит беременным женщинам защитить свои права даже по прошествии определенного периода времени, в течение которого женщина сфокусирована только на своем здоровье и здоровье своего ребенка»¹.

Т.Ю. Коршунова с данным мнением не соглашается, полагая, что при таком подходе нарушается принцип равенства: получается, что только беременным женщинам предоставляется возможность

¹ Брюхина Е.Р., Третьякова Е.С. Права женщин в контексте универсальных, региональных и национальных (российских) стандартов и механизмов защиты прав человека // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2021. Вып. 53. С. 534.

обратиться в суд спустя восемь месяцев после увольнения. А одинокая мать, которая также имеет право «сфокусироваться на своем здоровье и воспитании ребенка», уже не имеет подобных предпочтений. Более того, заявительница обратилась в суд через представителя. Суд не дал оценку этому обстоятельству и не указал, в связи с чем представитель не мог подать иск в суд своевременно, в сроки, установленные ст. 392 ТК РФ¹.

Анализируя указанные точки зрения, важно принимать во внимание, что и национальное законодательство, и акты МОТ едины в вопросе установления особой защиты беременных женщин, а необходимость обеспечения такой защиты признана общей обязанностью правительств и общества (см. Конвенцию МОТ № 183).

Кроме того, позиция Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ становится более понятной, если проанализировать причины, побуждающие беременных женщин обращаться в суды с исками о восстановлении на работе, а не фокусироваться на своем здоровье и здоровье будущего ребенка.

Можно отметить, что исторически законодательство в сфере социального обеспечения в нашей стране сложилось таким образом, что пособие по беременности и родам и пособие по уходу за ребенком были и остаются, как и 100 лет назад, связанными со статусом женщины как работницы². При этом неработающая беременная женщина не получает пособий, связанных с беременностью и родами, или по уходу за ребенком, если только у нее нет статуса «нуждающейся в социальной поддержке»³. Как известно, в настоящее время работающим женщинам одновременно с предоставлением отпуска по беременности и родам на основании листка нетрудоспособности выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ). Кроме того, по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при этом порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска также определяются федеральными законами (ст. 256 ТК РФ).

По существу, обеспечение пособиями — ключевой мотив, который может побудить беременную женщину к поиску и сохранению

¹ См.: Коршунова Т.Ю. Пределы судебного толкования при разрешении трудовых споров // Журнал российского права. 2022. № 10. С. 68—84.

² См. также гл. 5 настоящего научно-практического пособия.

³ Соответствующие изменения были внесены в 2022 г. в Закон о государственных пособиях.

места работы. При этом налицо «конфликт интересов»¹ работника и работодателя, в котором, с одной стороны, беременная женщина вынуждена искать работу, обеспечивающую ее в будущем стабильной финансовой поддержкой в виде пособий, а с другой — ей противостоит очевидное нежелание работодателя принимать на работу лицо, которое в ближайшем будущем не сможет выполнять свои профессиональные обязанности, но за которым законодатель требует сохранить место работы (должность). В этой ситуации государство, действуя в интересах беременной женщины, обязывает работодателя принять ее на работу, поскольку ТК РФ прямо запрещено отказывать в заключении трудового договора по мотивам беременности и наличия детей². Под влиянием указанных законодательных требований потенциальные работодатели, в принципе, не стремятся принимать на работу молодых женщин, понимая, что могут понести дополнительную нагрузку в связи с ее трудоустройством. О планах иметь в ближайшем будущем детей и задать другие сугубо личные вопросы женщину могут уже на этапе собеседования. Как отмечают специалисты, хотя ТК РФ (ст. 3) и Закон о занятости запрещают любую дискриминацию в сфере труда, в том числе под запретом объявления о вакансиях с дискриминационными условиями, за дискриминационные вопросы на собеседовании привлечь к ответственности крайне сложно³.

Тенденция, связанная с восполнением Верховным Судом РФ пробелов в законодательстве и обозначившаяся еще в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», была существенно усилена в последние годы. В научной литературе отмечается, что Верховный Суд РФ не ограничивается восполнением законодатель-

¹ Конечно, это не то противоречие, которое складывается в публично-правовом поле и которое принято называть конфликтом интересов, с точки зрения законодательства о противодействии коррупции. У названного конфликта своя специфика.

² Судебная практика свидетельствует о том, что суды признают незаконным отказ в приеме на работу женщин по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (см.: Апелляционное определение Московского городского суда от 18 января 2021 г. по делу № 33-2671/2021). Суд может обязать работодателя восстановить на работе женщину, уволившуюся по собственному желанию и узнавшую о беременности после увольнения, даже если работодатель не нарушил процедуру ее увольнения (определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 6 июня 2022 г. № 88-14577/2022).

³ См.: Это личное: как отвечать на неудобные вопросы на собеседовании. URL: <https://hh.ru/article/301122>.

ных пробелов в трудовом праве — в достаточно важных аспектах он фактически выступает законодателем¹. Однако в некоторых ситуациях судебная практика складывается довольно противоречиво, разъяснения Верховного Суда РФ оказываются недостаточно полными, а законодатель по каким-либо причинам не восполняет очевидные пробелы. Так, довольно серьезные трудности вызывает применение на практике ч. 3 ст. 256 ТК РФ, в соответствии с которой по заявлению женщины или лица, фактически осуществляющего уход за ребенком, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На практике обозначился ряд проблем, обусловленных реализацией указанной нормы:

- толкование понятия «фактический уход за ребенком»;
- определение продолжительности неполного рабочего времени, работа в течение которого позволит матери или иному лицу, осуществляющему уход за ребенком, сохранить право на получение пособия по государственному социальному страхованию;
- определение того, у какого работодателя можно трудиться в отпуске по уходу за ребенком — у того, который предоставил указанный отпуск, или у другого работодателя;
- одновременное использование двух отпусков — отпуска по уходу за ребенком и ежегодного оплачиваемого отпуска (если женщина трудится на условиях неполного рабочего времени).

Приведем примеры из судебной практики.

С. обратилась в суд с иском к УФСИН России по Московской области о признании незаконными действий по непредоставлению ей отпуска по уходу за внучкой, обязанности предоставить соответствующий отпуск, а также установить и выплачивать на период нахождения в отпуске по уходу за внучкой ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере, установленном законодательством РФ². В обоснование заявленных требований С. ссылаясь на то, что проходит службу в УФСИН России по Московской области, у нее родилась внучка, которая проживает с истицей и фактически находится на ее полном содержании ввиду того, что дочь истицы отказалась от

¹ См.: Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Верховный Суд Российской Федерации — законодатель в сфере трудового права? // Журнал российского права. 2022. № 10. С. 52—67.

² См.: Определение Московского городского суда от 28 июля 2017 г. № 4Г-7969/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

воспитания и содержания ребенка. Истица обратилась с рапортом на имя начальника УФСИН по Московской области о предоставлении предусмотренного законом отпуска по уходу за внучкой до достижения ребенком возраста полутора лет, однако в предоставлении такого отпуска ей было отказано со ссылкой на п. 54 Положения о службе в органах внутренних дел, утв. постановлением Верховного Суда РФ от 12 декабря 1992 г. № 4202-1.

Разрешая спор о предоставлении истице отпуска по уходу за ребенком, суд пришел к выводу об отсутствии оснований для их удовлетворения, поскольку п. 54 Положения о службе в органах внутренних дел предусмотрено, что беременные женщины и матери из числа сотрудников органов внутренних дел, а также отцы — сотрудники органов внутренних дел, воспитывающие детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения), пользуются правовыми и социальными гарантиями, установленными законодательством РФ для этой категории населения Российской Федерации, т.е. Положение о службе в органах внутренних дел распространяет действие социальных гарантий, предусмотренных ст. 256 ТК РФ, только на матерей, а не на бабушек ребенка. Суд первой инстанции пришел к выводу о законности отказа ответчика в предоставлении истцу отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

Рассмотрев дело в апелляционном порядке, судебная коллегия с выводами суда первой инстанции не согласилась и отменила решение суда по следующим основаниям: С. является бабушкой и опекуном своей внучки, мать которой решением суда от 19 сентября 2016 г., вступившим в законную силу 8 ноября 2016 г., лишена родительских прав в отношении несовершеннолетней дочери.

Как указала судебная коллегия, при вынесении решения судом первой инстанции не было учтено, что право использования отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, предусмотрено также п. 8 ст. 56 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Согласно данной норме сотруднику органов внутренних дел женского пола, а также сотруднику, являющемуся отцом (усыновителем, попечителем) и воспитывающему ребенка без матери (в случае ее смерти, лишения ее родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения по объективным причинам),

предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в порядке, установленном трудовым законодательством. На такого сотрудника в части, не противоречащей указанному Федеральному закону, распространяются социальные гарантии, установленные трудовым законодательством.

При таких обстоятельствах судебная коллегия отменила решение суда первой инстанции и удовлетворила искивые требования С. в полном объеме. Если в рассмотренном деле доказательствами объективно подтверждалось, что внучка заявительницы была лишена материнского попечения, а бабушка являлась ее опекуном, то в некоторых случаях суды требуют от заявителей предоставления доказательств фактического ухода за ребенком. При этом нормативными актами перечень документов, подлежащих предоставлению работником в подтверждение фактического ухода за ребенком, не определен. Суды по-разному оценивают доказательства, представленные заявителями. В исследованиях отмечается, что иногда для доказательств ухода за ребенком недостаточно, например, справок с места работы родителей, подтверждающих, что родители в отпуске по уходу за ребенком не находятся, совместное проживание с ребенком иного родственника, осуществляющего фактический уход за ним, также не является обязательным условием для предоставления отпуска по уходу за ребенком¹. Таким образом, на сегодняшний день не сложилось единого подхода в вопросе о том, какие обстоятельства доказывают фактическое осуществление ухода за ребенком лицом, претендующим на получение соответствующего отпуска.

Другая проблема, возникающая у правоприменителей при реализации ч. 3 ст. 256 ТК РФ, связана с определением продолжительности рабочего времени, в течение которого лицо, осуществляющее уход за ребенком, может работать на условиях неполного рабочего времени, сохраняя при этом право на получения пособия по уходу за ребенком². Суть ее заключается в том, что нередко лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, одновременно работает на условиях неполного рабочего времени, которое отличается от полной продолжительности на незначительное число даже не часов, а минут. В таких случаях Фонд социального страхования обращается в суды, требуя выплатить понесенные им расходы на пособие по уходу за ребенком сотрудникам, работающим на условиях неполно-

¹ См.: Чиканова Л.А. Некоторые спорные вопросы применения законодательства об отпусках по уходу за ребенком // Комментарий судебной практики. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2018. С. 106—115.

² См. также гл. 5 настоящего научно-практического пособия.

го рабочего времени¹. Арбитражные суды полагают, что выплата пособия при незначительном сокращении продолжительности рабочего времени лица, претендующего на получение пособия по уходу за ребенком, не может расцениваться как мера, необходимая для осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка, и удовлетворяют требования Фонда.

Суды, оценивая доводы работодателя о возможной продолжительности неполного рабочего времени лиц, осуществляющих уход за ребенком, исходят из того, что «ежемесячное пособие по уходу за ребенком, является государственной гарантией работнику, предусмотренной Федеральным законом от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»», а также фактически материальной компенсацией утраченного заработка в размере 40% за нормальную продолжительность рабочего времени.

Трудовым законодательством установлена общая норма рабочего времени (нормальная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов в день), соответственно работнику должно оставаться время для осуществления ухода за ребенком, за которое он получает ежемесячное пособие в размере 40% от заработка². В противном случае, когда, по мнению арбитражных судов, рабочее время сокращается недостаточно, пособие по уходу за ребенком вместо компенсационной функции фактически приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника, что расценивается как злоупотребление правом³. Аналогичная позиция выражена в определении Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 18 июля 2017 г. № 307-КГ17-1728 по делу № А13-2070/2016⁴. Несмотря на наличие многочисленных судебных актов по данному вопросу, в законодательство не было внесено каких-либо изменений или уточнений. До настоящего времени неполным по смыслу ст. 93 ТК РФ может считаться время, не превышающее 39,9 часа в неделю, так как нормальной продолжительностью рабочего времени является 40 часов в неделю.

¹ См., например: Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 30 июня 2020 г. № Ф01-11297/2020 по делу № А43-34396/2019; от 11 мая 2021 г. № Ф01-1288/2021 по делу № А43-10329/2020; решение Арбитражного суда Калужской области от 5 августа 2020 г. по делу № А23-8288/2019; определение Верховного Суда РФ от 12 апреля 2021 г. № 310-ЭС21-3423 по делу № А23-8288/2019.

² См.: Решение Арбитражного суда Калужской области от 5 августа 2020 г. по делу № А23-8288/2019.

³ См.: Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 28 декабря 2020 г. по делу № А23-8288/2019.

⁴ См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 4.

На практике продолжают возникать споры по поводу того, на какое время может быть уменьшена продолжительность рабочего дня (смены), чтобы указанный режим можно было отнести к режиму неполного рабочего времени в целях сохранения за работником права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет.

В указанной ситуации работодатели могут руководствоваться только письмом ФСС России от 19 января 2018 г. № 02-08-01/17-04-13832л, в котором указывается, что сокращение рабочего времени на 5, 10, 30, 60 минут в день не может расцениваться как мера, позволяющая продолжать осуществлять уход за ребенком, повлекшая утрату заработка. В данной ситуации пособие по уходу за ребенком уже не является компенсацией утраченного заработка, а приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника, что свидетельствует о злоупотреблении правом.

Вместе с тем письмо ФСС России не является нормативным правовым актом и не может быть положено в основу решения работодателя, поэтому споры между страхователями и Фондом социального страхования продолжают оставаться актуальными¹.

Действительно, ни трудовым, ни законодательством о социальном обеспечении в Российской Федерации сегодня не определена минимальная продолжительность неполного рабочего времени. В соответствии с Конвенцией МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (1994 г.) термин «трудящийся, занятый неполное рабочее время» означает работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации. Иными словами, с точки зрения Конвенции № 175, любое уменьшение рабочего времени будет характеризовать его как неполное. Однако суды принимают во внимание цели предоставляемого работнику пособия: компенсация утраченного заработка и обеспечение возможности ухода за ребенком, поэтому, с их точки зрения, продолжительность работы на условиях неполного рабочего времени не должна превышать 60% его нормальной продолжительности².

¹ См., например: Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 5 октября 2018 г. № Ф01-4416/2018; постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 23 октября 2019 г. № Ф03-3167/2019; постановление Арбитражного суда Московского округа от 26 сентября 2019 г. № Ф05-19953/2018 и др.

² См. также гл. 5 настоящего научно-практического пособия.

Иная точка зрения выражена авторами проекта федерального закона № 41991-8 «О внесении изменений в статью 13 Федерального закона “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей” и статью 11¹ Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»¹, а также проекта федерального закона № 42001-8 “О внесении изменения в ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации”², внесенных в Государственную Думу Федерального Собрания РФ в конце декабря 2021 г. Целью названных законопроектов является устранение правовой неопределенности при реализации положения ст. 256 ТК РФ, касающегося максимальной продолжительности рабочего времени, отработка которого не влияет на право получения пособия по уходу за ребенком. С точки зрения авторов указанных законопроектов, продолжительность неполного рабочего времени, при которой сохраняется право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком, не должна превышать 20% от нормальной продолжительности рабочего времени.

Как следует из пояснительной записки к проекту федерального закона № 41991-8, предложенное регулирование будет способствовать созданию дополнительных благоприятных условий для экономической самостоятельности семей, имеющих детей, при совмещении обязанностей по уходу за ребенком с продолжением трудовой деятельности, а также получая при этом дополнительную финансовую поддержку в виде пособий.

В научной литературе отмечается также, что ТК РФ не уточняет, в какой организации работник может работать на условиях неполного рабочего времени³. Предполагается, что работа может осуществляться как по основному месту работы (у своего работодателя), так и по совместительству (у другого работодателя). В обоих случаях основным условием назначения и выплаты пособия по уходу за ребенком является уменьшение продолжительности рабочего времени (и, соответственно, выплата заработной платы в неполном

¹ См.: Сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/41991-8>.

² Там же.

³ См.: Чиканова Л.А. Применение законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями // *Хозяйство и право*. 2014. № 6. С. 29–39; Коршунова Т.Ю. Судебная защита прав российских граждан на социальные пособия // *Институт социальных пособий и компенсаций в российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие*. М., 2021. С. 172–177.

размере). Очевидно, что сложившаяся практика не в полной мере согласуется с идеей, заложенной в ст. 256 ТК РФ, и, следовательно, не соответствует его нормам.

Женщина, которая не может продолжать работать на своем рабочем месте в связи с необходимостью ухода за ребенком, могла бы работать на условиях неполного рабочего времени или на дому в другом месте (например, ближе к дому) или по другой должности (например, менее ответственной). С точки зрения закона такая работа должна являться работой по совместительству (внутреннему или внешнему) и оформляться соответствующим образом. В связи с этим в ч. 4 ст. 256 ТК РФ предусмотрено, что на период отпуска по уходу за ребенком за женщиной сохраняется место работы (должность). Это означает, что, предоставляя право женщинам работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию, законодатель предусмотрел для них дополнительную гарантию — сохранение прежнего места работы (должности). При таком подходе возможной и логичной представляется ситуация, при которой работник одновременно находится в отпуске по уходу за ребенком (у работодателя по основному месту работы) и продолжает работать на условиях неполного рабочего времени (у работодателя по совместительству), которая обычно порождает путаницу в правоприменительной практике с предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

Еще одна проблема, связанная с толкованием ч. 3 ст. 256 ТК РФ, заключается в том, что законодатель установил работу на условиях неполного рабочего времени и работу на дому в качестве тех случаев, когда за женщинами (или лицами, которые фактически осуществляют уход за ребенком) сохраняется право на получение пособия по государственному социальному страхованию. Причем в случае выполнения работы на дому законодатель не предъявляет условия о работе в режиме неполного рабочего времени. Это обусловлено тем, что от надомника требуется выполнение определенного объема работ, а не нормы рабочего времени.

Глава 49 ТК РФ, посвященная особенностям регулирования труда надомных работников, не содержит норм, определяющих особенности режима рабочего времени надомного работника. Принято считать, что работник, заключивший трудовой договор о надомном труде, не подчиняется установленным в организации правилам внутреннего трудового распорядка, поскольку его трудовая деятель-

ность протекает вне процесса коллективного труда¹. Надомники распределяют рабочее время по своему усмотрению. Выполнение нормы рабочего времени для надомников не является обязательным условием, надомник обязан выполнять установленную меру труда, при этом он может использовать труд членов своей семьи (ч. 1 ст. 310 ТК РФ)².

Таким образом, можно предположить, что условие об ограничении продолжительности рабочего времени не действует в случаях, когда речь идет о лице, с которым заключен трудовой договор о работе на дому, поскольку такого рода работа дает возможность сочетать выполнение трудовых и семейных обязанностей, а значит, не требует дополнительной регламентации.

Данная позиция подтверждается судебной практикой. Так, например, открытое акционерное общества «Южно-Уральский крио-литовый завод» обратилось в Арбитражный суд Оренбургской области³ с заявлением о признании решения учреждения недействительным в части отказа в выделении средств на возмещение расходов страхователя на выплату пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

По мнению страховщика, у общества отсутствовало право на возмещение заявленных расходов, поскольку совершенные страхователем действия по допущению работницы, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, к выполнению обязанностей начальника отдела кадров на условиях работы на дому носят недобросовестный характер и направлены на необоснованное получение средств из Фонда социального страхования РФ. При исследовании имеющихся в материалах дела доказательств суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводам о том, что работница Х., выполнявшая работу на дому, продолжала фактически осуществлять уход за своим ребенком, вследствие чего имела право на получение пособия за счет средств Фонда социального страхования РФ.

При этом суды обоснованно отклонили довод учреждения о том, что работа на дому должна быть связана только с материальным производством, и пришли к выводу о том, что трудовое законода-

¹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. 8-е изд. М.: Контракт, 2019. С. 793.

² См.: Коршунова Т.Ю. Судебная защита прав российских граждан на социальные пособия // Институт социальных пособий и компенсаций в российской федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие. М., 2021.

³ См.: Постановление ФАС Уральского округа от 13 марта 2012 г. № Ф09-1216/12 по делу № А47-4529/2011.

тельство не содержит ограничений в отношении круга лиц, которые могут работать на дому, правомерно отметив, что действующее трудовое законодательство предполагает свободу сторон в установлении надомной формы организации трудового процесса, возможность ее организации определяется самим работодателем с учетом экономической целесообразности и реальной возможности осуществления работ в домашних условиях. При таких обстоятельствах суды первой и апелляционной инстанций обоснованно заключили, что недобросовестность общества, направленность его действий на получение необоснованной налоговой выгоды учреждением не доказаны.

Требование общества было удовлетворено, поскольку лицо, выполнявшее работу на дому, продолжало фактически осуществлять уход за ребенком, вследствие чего имело право на получение пособия. Подход суда представляется оправданным, поскольку лицо, выполняющее работу на дому, может рационально распределить как рабочее время, так и время, необходимое для ухода за ребенком.

Отметим, что решения арбитражных судов по рассмотренному выше делу состоялись до появления в ТК РФ гл. 49¹, посвященной особенностям регулирования труда дистанционных работников¹.

В дальнейшем суды, рассматривая спорные дела, принимали во внимание характер работы, осуществляемой по трудовому договору. Так, общество с ограниченной ответственностью «Г.М.» обратилось в Арбитражный суд города Москвы с требованием к Государственному учреждению — Московское региональное отделение Фонда социального страхования РФ с требованием о признании недействительными ряда решений, в том числе решения от привлечения плательщика страховых взносов к ответственности за совершение нарушения законодательства РФ о страховых взносах за занижение базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование в связи с назначением и выплатой П. пособия по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет².

Из материалов дела следовало, что страхователем произведены расходы с нарушением действующего законодательства, а именно выявлено назначение и выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком П., работающей на дому.

В ходе проверки проверяющим лицом было установлено, что застрахованному лицу П. был предоставлен отпуск по уходу за ребен-

¹ Введена Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ (ред. от 1 апреля 2019 г.) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

² См.: Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 20 марта 2019 г. № 09АП-7238/2019 по делу № А40-221715/18.

ком с 7 декабря 2015 г. По дополнительному соглашению к трудовому договору от 7 декабря 2015 г. № 0000012 она переведена на работу на дому с нормальной продолжительностью рабочего времени, т.е. 40 часов в неделю, 8 часов в день, режим работы: 9-00 до 18-00 и перерыв для отдыха и питания один час — с 13-00 до 14-00.

Однако, по мнению суда, по характеру деятельности работа юриста представительства невозможна в условиях «на дому». Характер работы П. предполагал осуществление своих трудовых обязанностей вне дома (обеспечение регистрации юридических лиц, нотариальное удостоверение или государственная регистрация отдельных видов договоров, исковая работа (исковые заявления передает в арбитражные суды, представляет интересы общества в арбитражных судах), осуществление представительских функций в государственных надзорных органах и т.п.), и фактически П. неоднократно находилась в служебных командировках и не имела возможности в этот период осуществлять уход за ребенком.

В отношении П. суд постановил, что она выполняла работу, результат которой — не материальный продукт, а информация, сведения, объекты интеллектуальной собственности. Согласно п. 2 дополнительного соглашения к трудовому договору от 7 декабря 2015 г. № 0000012 работодатель предоставил П. компьютер и сотовый телефон, что характерно для дистанционной работы, выполнения трудовой функции вне места нахождения работодателя (ч. 1 ст. 312³ ТК РФ). Проверяющим лицом в ходе проверки, на основании представленных документов сделан вывод, что работа П. не являлась надомной и имела все признаки дистанционной работы вне стационарного рабочего места.

Доводы Общества в обоснование своей позиции были признаны несостоятельными, поскольку у П. рабочее время не было уменьшено и составило 100% нормальной продолжительности рабочего времени, а именно 40 часов в неделю, 8 часов в день, что недопустимо для дистанционных работников с точки зрения закона.

Исследователи отмечают, что общим элементом и надомного, и дистанционного труда является выполнение работы вне места нахождения работодателя¹. Но при этом выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя на основании договора о дистанционной работе даже в том случае, если в таком договоре в качестве места работы указан домашний адрес работника, не повле-

¹ См.: Чесалина О.В. Новеллы законодательства о дистанционной (удаленной) работе: сравнительно-правовой анализ // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 9. С. 99—113.

чет для работника возможность получать пособие по уходу за ребенком и работать на условиях полного рабочего времени, как надомные работники, так как правила ч. 3 ст. 256 ТК РФ в отношении надомных работников не распространяются на дистанционных работников. При этом дистанционные работники в соответствии с ч. 2 ст. 312⁴ ТК РФ могут устанавливать режим рабочего времени по своему усмотрению в тех случаях, когда иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Таким образом, если работник во время отпуска по уходу за ребенком трудится на основании договора о дистанционной работе, он будет иметь право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком только в том случае, если работает на условиях неполного рабочего времени, установленного в соответствии со ст. 93 ТК РФ. Сам по себе дистанционный характер работы не влияет на сохранение права на получение пособия по уходу за ребенком. Иного законом не предусмотрено. Полагаем, что в трудовом законодательстве могут быть учтены случаи, когда дистанционная работа полностью выполняется из дома. При таких условиях к дистанционному работнику, продолжающему работать в период отпуска по уходу за ребенком, могут быть применены правила о работе на дому и пособие по уходу за ребенком может быть выплачено в полном объеме независимо от количества затраченного на удаленную работу времени.

Развитие принципов гендерного равенства в трудовом законодательстве на протяжении последнего столетия привело к последовательной реализации принципа содержательного равенства, в соответствии с которым допускается принятие особых мер, направленных на действительное выравнивание положения женщин и мужчин независимо от предписываемых обществом гендерных ролей.

С 1 марта 2022 г. ст. 253 ТК РФ, определявшая работы, на которых ограничивается применение труда женщин, получила новое наименование и новую редакцию¹. В новой редакции указанной статьи «Обеспечение охраны здоровья женщин на отдельных работах» законодатель уходит от жестких формулировок, которые, по мнению международных организаций², противоречили принципу запрета дискриминации, и ориентирует правоприменителя на обес-

¹ См.: Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

² См.: Заключительные замечания Комитета по экономическим, социальным и культурным правам по рассмотрению доклада Российской Федерации E/C/12/RUS/CO/5, 1 июня 2011 г.

печение охраны здоровья женщин, которое «осуществляется путем ограничения применения их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (за исключением нефизических работ, работ по санитарному и бытовому обслуживанию, обучения и прохождения стажировки)».

Термин «ограничение» (вместо «запрещение») труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями предполагает, что женщины могут трудиться на таких работах (в профессиях, должностях), когда для работниц созданы безопасные условия труда, т.е. воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов исключено или уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Иными словами, закрепленная в ч. 1 ст. 253 ТК РФ норма призвана обеспечить женщинам большую свободу выбора рода деятельности и позволяет рассматривать ее как установление одной из существенных особенностей правового регулирования труда женщин.

Кроме того, с 1 января 2021 г. вступил в силу приказ Минтруда России от 18 июля 2019 г. № 512н, утвердивший Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, содержащий 100 позиций. В свою очередь, Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещалось применение труда женщин (утв. постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162), состоявший из 456 видов трудовой деятельности и 36 отраслей промышленности прекратил свое действие.

Как известно, Перечень, утвержденный Правительством РФ в 2000 г., содержащий 456 профессий и видов деятельности, был предметом иска в Верховный Суд РФ в 2009 г.¹, а затем в Конституционный Суд РФ в 2012 г.² в связи с дискриминационным характером ограничения права женщин на труд. Однако и Верховный Суд РФ, и

¹ См.: Определение Верховного Суда РФ от 21 мая 2009 г. № КАС09-196 об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 02.03.2009 № ГКПИ09-36, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании недействующим в части пункта 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162.

² См.: Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевещ Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

Конституционный Суд РФ не признали названный Перечень дискриминационным. В определении Верховного Суда РФ от 21 мая 2009 г. № КАС09-196 отмечалось, что включение в Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, оспариваемых профессий было вызвано заботой государства о женщинах, нуждающихся в повышенной по сравнению с мужчинами социальной и правовой защите.

Конституционный Суд РФ¹, в свою очередь, сделал акцент на том, что реализация принципа юридического равенства не может осуществляться без учета общепризнанной социальной роли женщины в продолжении рода, что обязывает государство устанавливать дополнительные гарантии для женщин, в том числе в сфере трудовых отношений, направленные на охрану материнства.

Как отмечается в научной литературе, в ответ на критику международных организаций и в связи с вызванным общественным резонансом² Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, был скорректирован³. В соответствии с названным приказом с 1 марта 2022 г. Перечень дополнили профессиями на котельных, холодноштамповочных, волочильных и давящих работах (котельщик; токарь на токарно-давящих станках, занятый на работах вручную; чеканщик, занятый на работах ручным пневматическим инструментом), а также на работах по монтажу и обслуживанию технологического оборудования, ремонту нефтепромышленного оборудования (слесарь по монтажу и ремонту оснований морских буровых и эстакад; слесарь-ремонтник, занятый монтажом и обслуживанием технологического оборудования и ремонтом нефтепромышленного оборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, занятый обслуживанием и ремонтом технологического оборудования).

В свою очередь, из Перечня были исключены работы по профессиям, связанным с обслуживанием летательных аппаратов (авиаци-

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевцев Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

² Подробнее см.: Трудовое право: национальное и международное измерение: монография / под ред. С.Ю. Головина, Н.Л. Лютова. М.: Норма, 2022. С. 259 (гл. 7 «Запрет дискриминации в сфере труда»).

³ Приказом Минтруда России от 13 мая 2021 г. № 313н.

онный механик (техник) по планеру и двигателям; авиационный механик (техник) по приборам и электрооборудованию; авиационный механик (техник) по радиооборудованию; авиационный техник (механик) по парашютным и аварийно-спасательным средствам; авиационный техник по горюче-смазочным материалам; техник по крылу; инженеры, занятые непосредственно на техническом обслуживании самолетов (вертолетов)).

Законодателем также снят ранее установленный запрет на применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. В новой редакции применение труда женщин на указанных работах также ограничивается. Приказом Минтруда России от 14 сентября 2021 г. № 629н¹ утверждены предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. В сумме за час женщина не должна перемещать более 350 кг грузов с рабочей поверхности и 175 кг с пола. Разово можно поднимать максимум 15 кг.

Кроме того, разрешается превышать предельно допустимые нормы нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную во время участия женщины-спортсмена в спортивном мероприятии, если выполняются два важных условия — такие нагрузки необходимы согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и не запрещены женщине по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 348⁹ ТК РФ, абз. 4 п. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

Можно согласиться с тем, что разработка новой редакции ст. 253 ТК РФ, а также изменение Перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, стали своеобразным компромиссом, попыткой разрешить противоречия между «традиционалистским» внутригосударственным и ориентированным на либеральные ценности подходом международных организаций². При этом фундаментальный подход, в соответствии с которым государство считает возможным не разрешать женщинам работать во вредных и опасных условиях, основываясь лишь на гендерном при знаке, сохранился неизменным³.

¹ Приказ вступил в силу с 1 марта 2022 г. и действует до 1 марта 2028 г.

² Подробнее см.: Трудовое право: национальное и международное измерение: монография / под ред. С.Ю. Головина, Н.Л. Лютова. М.: Норма, 2022. С. 259 (гл. 7 «Запрет дискриминации в сфере труда»).

³ Там же. С. 261.

Глава 4

ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Вопросы оплаты труда находятся в центре внимания правоприменителей. Несмотря на попытки законодателя гарантировать право на достойную и справедливую оплату труда, многие проблемы все еще остаются нерешенными.

Из-за несовершенства законодательства возникают коллизии, которые выявляются в ходе правоприменительной деятельности. Как правило, разрешать данные коллизии приходится судам, которые должны не только основываться на положениях закона, но и активно применять правовые принципы, которые позволяют правильно применять юридические нормы и выносить законные решения¹.

Важнейшую роль в этих процессах играют постановления высших судов. В них содержатся правовые позиции, опираясь на которые правоприменители могут правильно толковать закон, а суды — разрешать коллизии и противоречия. Так, в последние годы Конституционным Судом РФ принят ряд важнейших постановлений, касающихся вопросов минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ), премирования, выплаты выходных пособий, оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных. Верховный Суд РФ также высказал ряд позиций, в частности об индексации заработной платы, которые существенно повлияли как на правоприменительную практику, так и на уровень правовой защищенности трудовых прав работников.

Рассмотрим их подробнее.

Исходя из ч. 3 ст. 37 Конституции РФ приоритет государства в регулировании оплаты труда заключается в запрете дискриминации при установлении вознаграждения за труд и гарантировании размера этого вознаграждения не ниже МРОТ, который, в свою очередь, не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации².

¹ См.: Дмитриева И.К. Значение основных принципов трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 11.

² Норма о том, что размер МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, появилась в Конституции РФ в связи с принятием Закона РФ о поправке к Конституции РФ

Установление работникам заработной платы означает использование различных систем оплаты труда с учетом перераспределения постоянной и переменной частей заработной платы в зависимости от ожидаемых достижений, поощрения эффективности работы через систему премирования, включая установление определенных надбавок и доплат.

Расширение децентрализованного регулирования трудовых отношений, в частности, и в области оплаты труда, предоставляет работодателям значительные возможности по регламентации заработной платы работников. Особенно это касается организаций внебюджетной сферы, которые вследствие самостоятельного распоряжения прибылью от приносящей доход хозяйственной деятельности в меньшей степени, нежели бюджетные организации, связаны лимитом финансовых средств на оплату труда, а также предписаниями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. На практике нередко наблюдается отступление работодателей от правовых предписаний, установленных как в централизованном, так и коллективно-договорном порядке: происходит произвольное установление размеров оплаты труда различных категорий работников, несоразмерное имеющейся у них квалификации и (или) их вкладу в результаты трудовой деятельности, необоснованное уменьшение основной части заработной платы, перенос основного акцента по оплате труда на стимулирующие выплаты, которые нередко составляют до 80% заработка работника.

Такое положение может быть объяснено различными факторами. Во-первых, следует сказать о роли государства, которое, не желая ограничивать частную инициативу и предпринимательские полномочия работодателя, максимально устранилось от централизованного регулирования вопросов оплаты труда, не установив никаких четких критериев, позволяющих работникам реально получать равную оплату за труд равной ценности в зависимости с квалификации, а также количества и качества труда.

Во-вторых, значительное число проблем выявляется сегодня в бюджетной сфере. В бюджетных учреждениях (федеральных, региональных, муниципальных) заработная плата складывается из трех составляющих, которыми являются базовая часть, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Для дифференциации оплаты труда определено четыре профессиональные квалифи-

от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» // СЗ РФ. 2020. № 11. Ст. 1416.

кационные группы, для каждой из которых Правительством РФ утвержден базовый оклад. Базовый оклад является нижней границей заработной платы, ниже которого по профессиональным квалификационным группам заработную плату устанавливать нельзя. Следующий этап — это установление шести квалификационных уровней. Такие уровни дифференцируют заработную плату работников одной профессии в зависимости от сложности работы, которую они выполняют, при этом учитывая дополнительные критерии квалификации. Однако на практике базовые оклады работников бюджетной сферы оказались меньше минимального размера оплаты труда (так как соответствующая гарантия из ТК РФ была исключена), и это позволило исследователям утверждать, что государство, как работодатель нарушает нормы Конституции РФ, основные принципы заработной платы, тем самым подавая отрицательный пример иным работодателям¹.

Более того, нельзя не отметить, что уже с 1 сентября 2007 г.² исключение из ТК РФ определения МРОТ, а также положения о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже МРОТ, привело к тому, что с величиной МРОТ стала сопоставляться вся месячная заработная плата, включающая тарифную и надтарифную части (компенсационные и стимулирующие выплаты). Такое положение не могло не отразиться на уровне оплаты труда, особенно в бюджетной сфере, — он резко понизился.

При существующем правовом регулировании исходя из ч. 1 ст. 129 и ч. 3 ст. 133 ТК РФ, размер оклада (базового оклада, должностного оклада, тарифной ставки) может быть ниже МРОТ. Это означает, что по своему «наполнению» состав заработной платы на уровне МРОТ у разных категорий работников может различаться: у одних состоять только из оклада, равного МРОТ (при отсутствии компенсационных и стимулирующих выплат), у других оклад может быть установлен меньше МРОТ, но за счет компенсационных и стимулирующих выплат, общий размер заработной платы дотягивается до величины МРОТ.

¹ См.: Хныкин Г.В., Косаковская Е.И. Принципы заработной платы и проблемы их реализации // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 26

² См.: Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О минимальном размере оплаты труда” и другие законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 17. Ст. 1930.

Подобная ситуация приводит к тому, что МРОТ перестает быть государственной гарантией по оплате труда, так как фактически утрачивает правовой смысл. Остаются лишь пороговые значения, заданные государством рамки. И в этих пределах работодатели стараются определять значения минимальной месячной заработной платы работников.

В целях исправления сложившейся ситуации Конституционный Суд РФ сформулировал следующие правовые позиции относительно института МРОТ и минимальной заработной платы в субъекте РФ:

— институт МРОТ 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 РФ от 27 ноября 2008 г. № 11-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 5 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда” в связи с жалобами граждан А.Ф. Кутиной и А.Ф. Поварницыной¹»);

— вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ 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 МРОТ, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш²»);

— положения ст. 129 и 133 ТК РФ не затрагивают правила определения заработной платы работника и системы оплаты труда, при установлении которой каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью

¹ СПС «КонсультантПлюс».

² Там же.

отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже МРОТ, так и требования о повышенной оплате труда при осуществлении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (определения Конституционного Суда РФ от 1 октября 2009 г. № 1160-О-О «По жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона “О внесении изменений в Федеральный закон “О минимальном размере оплаты труда” и другие законодательные акты Российской Федерации”» и от 17 декабря 2009 г. № 1557-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Барахтенко Марии Николаевны на нарушение ее конституционных прав Федеральным законом “О внесении изменений в Федеральный закон “О минимальном размере оплаты труда” и другие законодательные акты Российской Федерации»¹);

— в механизме правового регулирования оплаты труда дополнительная гарантия в виде минимальной заработной платы в субъекте РФ должна в соответствующих случаях применяться вместо величины МРОТ, установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных ТК РФ (Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П).

В Постановлении Конституционного Суда РФ от 16 декабря 2019 г. № 40-П указывается, что положения ст. 129, 133, 133¹ ТК РФ в системной связи со ст. 60², 149, 151 ТК РФ предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте РФ) определение справедливой заработной платы для каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей). Поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте РФ), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)².

¹ СПС «КонсультантПлюс».

² СПС «КонсультантПлюс».

В Постановлении Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой—четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» Конституционный Суд РФ также подчеркнул, что в системе действующего правового регулирования не предполагается включение дополнительной оплаты (доплаты) в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте РФ).

В связи с позицией Конституционного Суда РФ Президиум Верховного Суда РФ постановлением от 7 февраля 2018 г. № 4ПВ17 отменил определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19 сентября 2016 г. № 510КГ16-10, указав следующее: повышение оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях должно производиться после выполнения конституционного требования об обеспечении работнику, выполнявшему установленную норму труда, заработной платы не ниже определенного законом минимального размера, а включение соответствующих районных коэффициентов в состав минимального уровня оплаты труда, установленного для всей территории Российской Федерации без учета особенностей климатических условий, противоречит цели введения этих коэффициентов. Применение одного и того же минимума оплаты за труд в отношении работников, находящихся в существенно неравных природно-климатических условиях, является нарушением названного выше принципа равной оплаты за труд равной ценности.

Данная позиция изложена в п. 8 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2013 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 5 февраля 2014 г., а также в разд. I Обзора практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г., применительно к районным коэффициентам и процентным надбавкам, установленным для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, имеющим ту же правовую природу, что и районные коэффициенты, установленные для местностей с особыми климатическими условиями.

Аналогичная позиция впоследствии была изложена также в Постановлении Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П применительно к районным коэффициентам, установленным для местностей с особыми климатическими условиями.

С учетом изложенного вывод о том, что районный коэффициент подлежит включению в заработную плату при разрешении вопроса о ее соответствии установленному законом минимальному размеру оплаты труда, не соответствует нормам материального права, нарушает единообразие в толковании и применении судами норм права, а также затрагивает конституционные права истцов на получение заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда и, сверх этого, на повышенную оплату за работу в местности с особыми климатическими условиями».

Очевидно, что такой подход высшей судебной инстанции, восполняя пробелы правового регулирования оплаты труда работников, по сути, возвращает величине МРОТ ее прежнее значение, сохранившееся в утратившей силу ч. 2 ст. 129 ТК РФ¹. Однако на законодательном уровне рассматриваемая проблема не решена, оставляя за работодателями право установить работнику оклад в размере меньше МРОТ.

Не менее важным остается вопрос обоснованности установления величины оклада как постоянной части заработной платы с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы на уровне ниже МРОТ, что представляется несправедливым по отношению к оценке труда квалифицированных работников.

МРОТ выполняет прежде всего защитную функцию — препятствует установлению работодателем неоправданно низкой заработной платы, исключает случаи необоснованной дифференциации (близкой к дискриминации).

Как уже указывалось, в настоящее время во многих организациях (особенно в бюджетной сфере) размер оплаты труда устанавливается на уровне МРОТ. Это приводит к возникновению ситуаций, при которых педагогическим или медицинским работникам устанавливаются такие же оклады, как и работникам, занятым неквалифицированным трудом. Такое положение едва ли можно назвать оправданным, на что неоднократно обращалось внимание исследователями².

¹ В редакции ТК РФ от 9 мая 2005 г.

² См., например: Головина С.Ю., Саликова Н.М. О правовом содержании категории «минимальный размер оплаты труда» // Российский юридический журнал. 2018 г. № 5 (122); Бережнов А.А., Корсаненкова Ю.Б., Костян И.А. и др. Проблемы применения МРОТ в районах Крайнего Севера // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2; Абалдуев В.А. Концепция правового регулирования мини-

Полагаем, что принцип справедливости, закрепленный в Конституции РФ и международно-правовых актах, требует вернуться к прежней редакции ТК РФ, поскольку установление вознаграждения за труд на уровне МРОТ, зависящего от величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации, не гарантирует достойного существования ни для самого человека, ни тем более для его семьи с учетом потребностей на современном этапе развития общественно-экономических и социальных отношений.

Согласно абз. 2 п. 1 ст. 1 Федерального закона от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» под прожиточным минимумом понимается минимальная необходимая для обеспечения жизнедеятельности сумма. При этом не уточняется круг лиц, на которых распространяется данная величина, — только на гражданина, получающего доход, или на всех членов семьи, на которых делится этот доход. Очевидно, что если лицо, является единственным кормильцем в семье, то доход на уровне прожиточного минимума не способен обеспечить достойное существование в расчете на каждого члена его семьи. Следовательно, категорию справедливой заработной платы лишь условно можно применить к оплате труда на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Низкие размеры постоянной части заработной платы (не говоря уже о том, что они могут быть ниже МРОТ) приводят к уменьшению заработной платы в целом, включая размер среднего заработка, так как нередко величина доплат и надбавок исчисляется в процентном соотношении от оклада (тарифной ставки, должностного оклада, базового оклада). Подобное положение становится камнем преткновения для решения проблемы с оплатой сверхурочной работы и работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Устанавливая норму о повышенной оплате за такую работу, ТК РФ не уточняет, на что следует ориентироваться — на оклад или на среднюю заработную плату работника. Как отметил Верховный Суд РФ в ряде своих определений, работа в выходной или нерабочий праздничный день, выполненная сверх месячной нормы рабочего времени, оплачивается работнику не менее чем в двойном размере исходя из фиксированного размера оплаты труда работника (долж-

мальной заработной платы в России // Российский юридический журнал. 2019. № 6 (129); Мощная О.В., Чиканова Л.А. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы // Журнал российского права. 2016. Т. 4. № 6.

ностного оклада) с применением только районного коэффициента и процентной надбавки, без учета компенсационных и стимулирующих выплат¹.

Конституционный Суд РФ посчитал, что в данном случае такой подход к применению ст. 153 ТК РФ не соответствует ее конституционно-правовому смыслу. Работа в выходной или нерабочий праздничный день должна оплачиваться в большем размере, чем аналогичная работа, произведенная в обычный рабочий день.

Предусмотренные в рамках конкретной системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты, начисляемые к окладу (должностному окладу) либо тарифной ставке работника, как составляющие части заработной платы работника должны учитываться за все периоды работы, включая и выходные, и нерабочие праздничные дни. В противном случае не достигалась бы цель установления компенсационных и стимулирующих выплат.

Соответственно, при привлечении работников, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда².

Аналогично следует поступать при определении размера компенсации за сверхурочную работу.

Это отражено в Постановлении Конституционного Суда РФ от 27 июня 2023 г. № 35-П, в котором указывается, что сверхурочная работа должна оплачиваться в большем размере, чем работа, произведенная в пределах установленной работнику продолжительности рабочего времени, о чем, в частности, свидетельствует и использование законодателем в ст. 152 ТК РФ термина «повышенная оплата»

¹ См.: Определения Верховного Суда РФ от 21 ноября 2016 г. № 56-КГ16-22, от 5 декабря 2016 г. № 56-КГ16-29, № 56-КГ16-34 и № 56-КГ16-35, от 12 декабря 2016 г. № 56-КГ16-28, № 56-КГ16-30 и № 56-КГ16-31, от 6 февраля 2017 г. № 56-КГ16-44 // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других» // СПС «КонсультантПлюс».

для правила о возможности замены такой оплаты дополнительным временем отдыха. В противном случае не достигается цель компенсации повышенных трудовых затрат и сокращения времени отдыха, нарушается принцип справедливости при определении заработной платы, а работодатель приобретает возможность злоупотребления своим правом привлекать работников к сверхурочной работе. Кроме того, работники, выполняющие работу сверхурочно, оказываются в худшем положении по сравнению с теми, кто выполняет аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего времени, что противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности.

Таким образом, повышение размера оплаты за сверхурочную работу представляет собой одну из гарантий справедливого вознаграждения за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных, которая должна распространяться на всех лиц, работающих по трудовому договору, независимо от установленного для них режима рабочего времени и системы оплаты труда. Иное противоречит вытекающим из Конституции РФ принципам равенства и справедливости, а также отраслевому принципу обеспечения права каждого работника на справедливую заработную плату, гарантирующую достойное человека существование для него самого и его семьи¹.

Полагаем, что после внесения необходимых изменений в законодательство сложится и соответствующая судебная практика, которая позволит более четко толковать нормы ТК РФ. Так, например, при решении вопроса о том, какие именно выплаты должны быть произведены в пользу работника, привлекавшегося к работе в нерабочий праздничный день, Первый кассационный суд общей юрисдикции в определении от 21 июля 2020 г. № 88а-19034/2020 указал, что ни в ч. 1 ст. 153 ТК РФ, ни в Постановлении Конституционного Суда РФ № 26-П не содержится указание на обязанность работодателя производить в двойном размере компенсационные и стимулирующие выплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), за работу в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, т.е. в двойном размере учитывается оклад (тарифная ставка) работника, а компенсационные выплаты учитываются в одинарном размере².

Немало проблем вызвала правовая позиция, высказанная Конституционным Судом РФ по поводу исчисления средней заработ-

¹ СПС «КонсультантПлюс».

² Там же.

ной платы для выплаты выходного пособия при увольнении работников вследствие ликвидации организации или сокращения численности (штата) работников.

Суть проблемы, которая стала предметом рассмотрения высшей судебной инстанции, состоит в том, что правоприменительная практика выявила разночтения в использовании ст. 139 ТК РФ применительно к исчислению суммы выходного пособия при увольнении в случае ликвидации организации или сокращения численности или штата работников. Согласно действующему порядку расчета средней заработной платы оплате подлежат рабочие дни, приходящиеся на период, за который определяется величина выходного пособия. Количество таких дней неодинаково в разные месяцы и будет уменьшаться в зависимости от наличия нерабочих праздничных дней, приходящихся на период выплаты выходного пособия. Таким образом, выходное пособие, выплачиваемое, например, в январе или мае, будет значительно меньше аналогичной выплаты в августе или декабре.

Подобную ситуацию Конституционный Суд РФ расценил как несправедливую по отношению к увольняемым работникам, поставленным в зависимость от случайных факторов, предусмотреть которые заранее не представляется возможным¹. К числу таких факторов относится наличие нерабочих праздничных дней в месяце, за который производится расчет выходного пособия при увольнении работника вследствие ликвидации или сокращения численности или штата работников организации. При таких обстоятельствах средний заработок увольняемых работников, по мнению Конституционного Суда РФ, должен не уменьшаться, а выплачиваться в размере не ниже среднемесячной величины заработка, который бы сохранялся за ними, если бы они продолжали работать.

Однако в судебном акте нет никакой оговорки относительно распространения данной правовой позиции на все случаи исчисления выходного пособия увольняемым работникам либо только на такие, при которых количество оплачиваемых рабочих дней в расчетном периоде напрямую зависит от фактической работы, в частности, с применением суммированного учета рабочего времени. В последнем случае при определении величины выходного пособия увольняемым работникам в расчет среднего заработка будут приня-

¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 13 ноября 2019 г. № 34-П «По делу о проверке конституционности абзаца четвертого пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в связи с жалобой гражданки В.С. Кормуш» // СПС «КонсультантПлюс».

ты не все рабочие дни, которые могли бы приходиться и на выходные и нерабочие праздничные дни при применении суммированного учета рабочего времени, а только рабочие дни по производственному календарю. В результате сумма пособия таким работникам может оказаться меньше их средней месячной заработной платы, что недопустимо, поэтому недостающую разницу необходимо доначислять таким работникам.

Очевидно, что и данная ситуация должна найти законодательное решение, а не только вытекать из толкования судебных актов.

Рассмотренные проблемы с оплатой труда работников показывают, насколько важно в нынешних условиях внимательно к ним относиться и чутко реагировать на складывающуюся правоприменительную практику. В то же время и законодателю необходимо своевременно вносить необходимые изменения, с тем чтобы не допускать нарушения прав сторон трудовых отношений, приводящих к их дестабилизации.

Споры о взыскании премий. Наиболее часто встречающаяся в судебной практике после обжалования работниками незаконных увольнений и привлечения к ответственности категория трудовых споров — споры о взыскании премий. Ввиду того что вопросы премирования работников в большей степени регламентируются в договорном порядке, работники и работодатели по-разному толкуют положения локальных нормативных актов по оплате труда, исходя из собственных интересов и сложившихся представлений о праве на получение премии. Работники воспринимают эту часть заработка как гарантированную и ожидают ее обязательной выплаты при выполнении установленных локальными нормативными актами работодателя показателей премирования. Однако у бизнеса свои представления о том, кому и в каких размерах производить стимулирующие выплаты в виде премий, даже если работники соответствуют условиям их начисления. В большинстве дел по искам о взыскании премий суды отказывают работникам, ссылаясь на то, что их выплата — право, а не обязанность работодателя.

Кроме того, лишение премии всегда рассматривалось как «наказание рублем» за нарушение трудовой дисциплины, прочно укоренившееся в правоприменительной практике и нашедшее отражение в локальных актах о премировании, принимаемых работодателями.

Однако теперь положение должно поменяться в связи с принятием Конституционным Судом РФ Постановления от 15 июня 2023 г. № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй ста-

ты 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской».

Заявительница, которой в течение года не платили стимулирующие выплаты в связи с наличием у нее дисциплинарных взысканий, обратилась в Конституционный Суд РФ. Поскольку отсутствие таких взысканий было условием выплаты премий, суды отказали ей в удовлетворении исковых требований о взыскании невыплаченной заработной платы. В кассационном определении Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 3 марта 2021 г. по делу № 88-3793/2021 указывается, что оплата труда работников академии производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда гражданского персонала Военно-медицинской академии (Приложение к Коллективному договору) и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Военно-медицинской академии. При назначении стимулирующих выплат, установленных в соответствии с разд. 7 Положения, учитываются имеющиеся дисциплинарные взыскания, а также упущения в работе и проступки при осуществлении соответствующей данному виду деятельности работы. В случае наличия дисциплинарного взыскания работодателем может быть принято решение о снижении суммы стимулирующей выплаты или о ее невыплате. В рапорте начальника подразделения указывается причина для снижения размера или отмены указанных выплат. Снижение размера, а также отмена указанных выплат оформляются приказом начальника академии.

Учитывая, что выплаты стимулирующего характера являются исключительным правом работодателя, но не его обязанностью и зависят от определенных критериев, установленных трудовым договором, Коллективным договором, Положением о системе оплаты труда гражданского персонала Военно-медицинской академии, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Военно-медицинской академии, суд пришел к правильному выводу об отсутствии правовых оснований для взыскания недоплаченных стимулирующих выплат, компенсации за несвоевременную выплату.

Доводы жалобы, что п. 37, 38 Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Военно-медицинской академии предусмотрено только лишение выплат за месяц, в котором применено дисциплинарное взыскание, не могут быть приняты во внимание, поскольку данные доводы заявлены истцом без учета положений п. 38.1 Положения, согласно которому при назначении стимулирующих выплат учитываются имеющиеся дисциплинарные взыскания, а также упущения в работе и проступки при осуществле-

нии работы, в случае наличия дисциплинарного взыскания решение о снижении суммы стимулирующей выплаты или о ее невыплате принимается начальником академии с даты издания приказа начальника академии о дисциплинарном взыскании.

Таким образом, работодатель был вправе не производить работнику стимулирующую выплату по п. 38 Положения в том месяце, в котором вынесено дисциплинарное взыскание, а по п. 38.1 Положения — до момента снятия дисциплинарного взыскания (в течение одного года согласно ст. 194 ТК РФ¹).

Как указывают исследователи, решения судов по данному делу довольно точно отражают сложившуюся практику по подобным делам: суды чаще всего поддерживали работодателя, указывая, что выплата премии — это дискреция работодателя, в связи с чем последний мог урегулировать данный вопрос в локальном нормативном акте так, как считал нужным².

Конституционный Суд РФ не согласился с данными выводами, так как работник, который имеет дисциплинарное взыскание, продолжает работать и вносить свой вклад в достижение общих результатов. При этом суд указал: необходимо исходить из того, что совершенный работником дисциплинарный проступок если и оказывает негативное влияние на индивидуальные либо коллективные результаты труда, то лишь в то время, когда он совершен. Сказанное предполагает, что размер премиальных выплат в период действия дисциплинарного взыскания — вплоть до момента его погашения в связи с истечением установленного срока его действия либо до момента его досрочного снятия работодателем (ст. 194 ТК РФ) — должен определяться на основе объективных, заранее предусмотренных критериев оценки результатов труда работника, а сам факт применения к работнику дисциплинарного взыскания может препятствовать возникновению права на получение в полном объеме лишь тех установленных по результатам работы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание³.

До внесения изменений в ст. 135 ТК РФ наличие дисциплинарного взыскания не может быть основанием для лишения или сни-

¹ СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Мжаванадзе Г. Революционные выводы Конституционного Суда по премиям. Что срочно изменить в работе // Трудовые споры. 2023. № 8. URL: <https://e.tspor.ru/1038633>.

³ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П // СПС «КонсультантПлюс».

жения стимулирующих выплат на весь срок действия такого взыскания.

Далее Конституционный Суд РФ отметил, что снижение премии в связи с наличием дисциплинарного взыскания не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы более чем на 20%.

Конституционный Суд РФ указал, что если работодатель, издавая приказ, не начисляет работнику в связи с совершением им дисциплинарного проступка какие-либо стимулирующие выплаты, причем как относящиеся, так и не относящиеся к числу премиальных, но являющиеся в силу ч. 1 ст. 129 ТК РФ составной частью заработной платы, он тем самым фактически производит вычеты из причитающейся работнику заработной платы.

С точки зрения требований общепризнанных норм международного трудового права подобные вычеты возможны, но лишь при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством страны или устанавливаемых коллективным договором либо решением арбитражного органа, а трудящиеся уведомляются наиболее подходящими по усмотрению компетентных органов власти способами о том, при каких условиях и в каких размерах могут производиться такого рода вычеты (ст. 8 Конвенции МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 относительно защиты заработной платы). Однако российское трудовое законодательство таких условий и размеров не предусматривает, поскольку не относит подобные вычеты к удержаниям из заработной платы, на которые распространяются ограничения и запреты, установленные законом (в частности, ст. 137 и 138 ТК РФ¹).

Иными словами, устанавливая именно такой размер ограничения удержаний из заработной платы, суд исходил из соответствующих положений ст. 138 ТК РФ.

Здесь следует помнить, что подобное ограничение установлено именно в связи с наличием дисциплинарного взыскания. Так, если премия платится за достижение заранее определенных ключевых показателей эффективности, то решение о выплате премии будет напрямую зависеть от оценки результатов работы каждого работника и в том случае, если работник не выполнил ни один показатель, премия ему начислена не будет, так как он не приобрел право на такую выплату.

Кроме того, суд указал, что при решении вопросов об уменьшении заработной платы при совершении дисциплинарного проступ-

¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П // СПС «КонсультантПлюс».

ка необходимо учитывать принципы соразмерности, справедливости и равной оплаты за труд равной ценности¹.

В соответствии с принимаемыми работодателями локальными нормативными актами существуют различные виды премий: регулярные и единоразовые (текущие премии и премии по итогам года); предусмотренные системой оплаты труда и начисляемые вне этой системы в качестве поощрения за добросовестную работу. Соответственно, и споры по поводу их взыскания условно можно поделить на категории, сгруппировав в зависимости от оснований их начисления и выплаты. Выделенные критерии могут пересекаться в тех или иных вариантах между собой.

Как правило, выплата премии обусловлена выполнением работником установленных условий для ее начисления. Это могут быть общие результаты труда по итогам работы за отчетный период; выполнение особо важных и срочных работ; интенсивность и высокие результаты работ и т.д.

Основания снижения премий различны и определяются локальными нормативными актами работодателя по оплате труда и материальному стимулированию (премированию). В каждом конкретном случае снижения премий суд изучает локальные акты по оплате труда и устанавливает наличие оснований для начисления премий в меньшем размере либо неначисления премий.

П. был принят в Федеральное автономное учреждение «Российский дорожный научно-исследовательский институт» (ФАН «РОСДОРНИИ») в Административную дирекцию на должность заместителя административного директора, с должностным окладом 123 600 руб. в месяц, с персональной надбавкой 111 240 руб., надбавкой за ученую степень 18 540 руб. (п. 2.1 трудового договора), с истцом заключен трудовой договор № 03-10/2021 от 4 февраля 2021 г., по условиям которого работнику установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя, ненормированный рабочий день.

По итогам работы за II квартал 2021 г. П. была начислена премия в размере 12 669,00 руб., что составляет 5% месячного денежного содержания (расчетный листок за июль 2021 г.).

В обоснование иска П. ссылался на то, что размер выплаченной премии за II квартал 2021 г. был необоснованно снижен до 20% от норматива 50% от базового фонда заработной платы за отчетный период, поскольку оснований для снижения премии (дисциплинарных взысканий и нарушений требований внутренних локальных норма-

¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П // СПС «КонсультантПлюс».

тивных документов) не имелось, а премии за III квартал 2021 г. и годовая премия за 2021 г. выплачены истцу не были.

Суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу об отказе истцу в удовлетворении исковых требований о взыскании премий, исходя из того, что в соответствии с трудовым договором и локальными нормативными актами ответчика данные выплаты начисляются на основе показателей эффективности, определенных и утвержденных приказом генерального директора, а потому они не являются гарантированными. Следовательно, оценку индивидуальных достижений в целях определения размера премий производит работодатель. Суд же, в свою очередь, не вправе производить переоценку степени личного трудового участия работников в деятельности работодателя для определения оснований премирования и правомерности решения о поощрении конкретного работника организации. Поскольку доказательств соблюдения условий, предусмотренных локальными нормативными актами ответчика, для премирования истца в большем размере не представлено, а также в материалах дела не содержится оснований для выплаты премии по итогам работы за 2021 г. и III квартал 2021 г., суды не усмотрели оснований для удовлетворения заявленных исковых требований.

Разрешая данный спор, суды первой и апелляционной инстанций исходили из того, что назначение спорных выплат заключается в материальном поощрении, которое в соответствии с локальными нормативными актами относится к компетенции соответствующего уполномоченного органа, в связи с чем работодатель вправе установить условия таких выплат, которые истцом выполнены не были, что не может рассматриваться как дискриминация при оплате труда работника с учетом положений ст. 2, 3, 132, 191 ТК РФ¹.

Аналогичные доводы приводятся судами в большинстве случаев при рассмотрении дел похожей категории. Соглашаясь с тем, что премирование является правом работодателя, нельзя все же считать это право абсолютным и применять одинаково ко всем ситуациям без исключения. Нет никаких возражений относительно того, что если назначение премии зависит исключительно от решения работодателя и выплачивается за добросовестный труд, то ее выплата не гарантирована и обусловлена исключительно решением работодателя. Соответственно, и работник не приобретает субъективного права на эту премию и не может ее требовать в обязательном порядке.

¹ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 29 марта 2023 г. по делу № 33-14882/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

Исходя из анализа судебной практики, можно утверждать, что судами не ставится под сомнение безусловное право работодателя как определять размер начисляемой работнику премии, так и снижать ее вплоть до полного неначисления данной выплаты. В качестве аргумента приводится то, что премии как стимулирующие выплаты не носят гарантированного характера, если об этом прямо не указано в трудовом договоре, коллективном договоре или соглашении, локальном нормативном акте. При этом оценке выполнения работником показателей премирования, достижения конкретных результатов трудовой деятельности, равно как и установлению производственных упущений, нарушений трудовой и производственной дисциплины судами отводится второстепенная роль. Тогда возникает правовая неопределенность с назначением премирования как дополнительного вознаграждения за труд, стимулирующего работников к достижению определенных целей, получению конкретных количественных и качественных показателей работы.

Личное мнение работодателя может не совпадать с оценкой реальных достижений работника, особенно если с последним имеются конфликтные отношения. Тем самым размер премиальных выплат варьируется и зависит в большей степени от субъективных, нежели объективных факторов, что нельзя считать правильным. Практика применения положений трудового законодательства по оплате труда основывается на том, что в нем отсутствует регламентация премирования работников. Данный вопрос отнесен к компетенции работодателя и решается в договорном порядке, следовательно, может быть любым. Поэтому суды руководствуются, как правило, анализом содержания действующих у работодателя локальных нормативных правовых актов по оплате труда и премированию, устанавливающих порядок и основания начисления стимулирующих выплат.

Нередко споры по поводу премий в ряде случаев возникают из-за неправильного закрепления работодателями соответствующих условий о стимулирующих выплатах. В трудовые договоры с работниками включают условия о премировании как о дополнительном денежном вознаграждении работников в соответствии с условиями локальных нормативных актов работодателей об оплате труда. Такими условиями выступают определенные результаты деятельности, желательные для работодателя, как то: критерии эффективности, количественные и качественные показатели труда, конкретные достижения. Прикладывая дополнительные усилия для получения вышеназванных результатов, выступающих условиями премирования, работники вполне закономерно полагают, что приобретают

право на получение дополнительного вознаграждения в виде премий. Однако стоит только в локальном нормативном акте указать, что данные выплаты назначаются работодателем по усмотрению в зависимости от его оценки полученных результатов или качества работы, как работники уже не вправе рассчитывать на получение премии в полном объеме. В случае разногласий по данному вопросу вероятность положительного исхода выше у работодателя, чем у работников, что подтверждается судебной практикой.

Истец оспаривал действовавшее у ответчика Положение об оплате труда и материальном стимулировании в части отсутствия критериев выплаты и размера текущей премии, а также просил взыскать суммы ежемесячных текущих премий из 100% должностного оклада. Поводом для обращения в суд послужил факт занижения или невыплаты истцу ответчиком ежемесячных текущих премий.

Свои требования истец основывал на том, что в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников у ответчика применяется повременно-премиальная система оплаты труда, в которую включены должностной оклад (или тарифная ставка), компенсационные и стимулирующие выплаты и которая предусматривает, что работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня квалификации с премированием за выполнение конкретных количественных и качественных показателей работы (ключевых показателей эффективности деятельности). При этом стимулирующие выплаты (премии и т.п.) выплачиваются за успешное выполнение должностных обязанностей, оперативных поручений, проявленную при этом инициативу и творческий подход к делу, высокую квалификацию, что позволяет успешно и качественно решать задачи, предусмотренные уставом общества; должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплаты.

Под стимулирующими выплатами понимаются начисления стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, которые начисляются на основании решения генерального директора общества или уполномоченного в установленном порядке должностного лица в виде текущих премий, единовременных поощрительных выплат и надбавок и которые производятся на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и направлены на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за своевременное и качественное выполне-

ние ими своих трудовых обязанностей. Также указано, что текущие премии начисляются работникам приказом генерального директора по итогам работы за месяц на основании ключевых показателей эффективности (КПЭ) деятельности структурного подразделения как процент от суммы оклада или заработка по тарифу за фактически отработанное время в соответствующем периоде и не свыше 150% от должностного оклада работника с учетом установленных доплат и надбавок.

Разрешая требования работника о взыскании текущей премии в ежемесячном размере из расчета 100% должностного оклада, суд первой инстанции учел условия трудового договора и локального акта по оплате труда и пришел к выводу об отсутствии оснований для их удовлетворения. Трудовой договор сторон и локальные нормативные акты работодателя не содержат положений о размере ежемесячной премии истца исходя из 100% должностного оклада, премия выплачена истцу в размере 10% от должностного оклада, что соответствует трудовому договору и Положению о премировании. Причиной невыплаты истцу премии за отдельные периоды работы послужили сведения о неисполнении истцом в срок порученного задания.

Доводы истца о его дискриминации невыплатой премии, входящей в систему оплаты труда, не нашли своего подтверждения, так как условия трудового договора не устанавливают размер ежемесячной премии и предусматривают, что начисление и выплата премии производятся в зависимости от результатов служебной деятельности и такая премия начисляется и выплачивается в случае своевременного и качественного выполнения работником трудовых обязанностей, а эффективность работы работника оценивается работодателем. Выплата включенных в систему оплаты труда стимулирующих и премиальных сумм производится в порядке, на условиях и в размерах, предусмотренных локальными нормативными актами работодателя или трудовым договором, в том числе с учетом условия, предусматривающего самостоятельную оценку работодателем выполненных работником трудовых обязанностей, объема работы, личного вклада работника в результаты деятельности организации, и иных условий премирования и его целей, с учетом чего невыплата работнику премии не может рассматриваться как дискриминация в сфере труда¹.

¹ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 18 июня 2020 г. по делу № 33-13318/2020; определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22 октября 2020 г. по делу № 88-21923/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

Премирование производится на тех условиях, которые указаны в локальном нормативном акте, и эти условия, должны быть одинаковы для всех работников. Так, Б.Я. состоял в трудовых отношениях с обществом с ограниченной ответственностью «Дело», заключив трудовой договор от 19 ноября 2018 г., работал в должности <данные изъяты> в отделе судебно-претензионной работы до 1 июня 2020 г., рабочее место истца находилось в г. Москве.

В силу п. 3.2 трудового договора в редакции дополнительного соглашения к трудовому договору от 6 мая 2019 г. Б.Я. установлена заработная плата, состоящая из должностного оклада в размере 37 тыс. руб. с учетом налога на доходы физических лиц и премии. Премия подлежала начислению и выплате в соответствии с действующим у работодателя Положением о премировании работников ООО «Дело».

В спорный период апрель и май 2020 г. в ООО «Дело» введен удаленный режим работы с обеспечением самоизоляции работников в связи с введенными ограничительными мерами из-за распространения новой коронавирусной инфекции Указом мэра г. Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ. Установленный режим самоизоляции продлевался до 8 июня 2020 г.

За апрель и май 2020 г. ответчик начислил и выплатил истцу только окладную часть заработной платы, ежемесячную премию в соответствии с Положением о премировании работников ООО «Дело» в размере 40% от должностного оклада не выплатил, что стало основанием для обращения Б.Л. в суд.

Удовлетворяя заявленные требования, суд исходил из того, что спорная премия может не выплачиваться лишь при условиях, указанных в п. 5 Положения о премировании работников общества, невыполнении критериев, указанных названным локальным нормативным актом. Б.Я. в спорный период осуществлял трудовую деятельность в удаленном режиме. В таблице учета рабочего времени в рабочие дни Б.Я. проставлены часы, соответствующие полному рабочему дню. Ему выплачена окладная часть заработной платы за полностью отработанные месяцы.

Судом апелляционной инстанции отмечено, что ответчик в нарушение п. 4.1.1 Положения о премировании работников ООО «Дело» в спорный период оценочные ведомости, предусмотренные Положением, не составлял, их истцу для согласования не представлял, таким образом, не выполнил предусмотренные Положением обязанности по оценке качества работы истца за апрель и май 2020 г., что не может влиять на объем трудовых прав истца. Также

ответчиком не представлены доказательства наличия оснований, предусмотренных Положением о премировании работников Общества, для начисления истцу премии, например нарушений, перечисленных в п. 5 Положения. Отсутствие оценки работодателем качества и объема труда истца безосновательно лишает его права на получение премии как составной и обязательной части заработной платы. Работая в удаленном режиме, работник не может быть поставлен в худшее положение в части оплаты труда¹.

Нельзя признать стабильной судебную практику по вопросу о выплате премии, полагающейся за отработанный период, однако не выплаченной работнику в связи с его увольнением по окончании расчетного периода.

Согласно разъяснениям Минтруда России и Роструда при издании приказа о премировании работников предприятия после увольнения конкретного работника не имеется оснований для включения его в приказ, поскольку на момент издания данного приказа он не состоит с организацией в трудовых отношениях².

Однако в судебной практике встречаются решения, где используется иной подход.

Работник обратился в суд с иском о взыскании премии по итогам работы за год. Трудовой договор с работником был расторгнут по соглашению сторон в установленную дату, а на следующий после увольнения день работодателем было принято решение о премировании действующих сотрудников организации за выполнение корпоративной цели, бизнес-целей, индивидуальных целей в связи с подведением итогов работы за год на основании Положения о премировании работников. По условиям данного локального акта премию не выплачивают работникам, не состоящим в трудовых отношениях с организацией на момент издания приказа о начислении и выплате премии. Таким образом, истица не была включена в приказ о годовом премировании лишь по основанию прекращения трудовых отношений на момент издания приказа о премировании, учитывая, что данные отношения были прекращены днем ранее издания приказа о премировании. Иные основания для невключения истца в приказ отсутствовали³. Разрешая спор, нижестоящие суды,

¹ См.: Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15 апреля 2021 г. по делу № 88-5130/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Письмо Минтруда России от 14 марта 2018 г. № 14-1/ООГ-1874; письмо Роструда от 21 мая 2021 г. № ПГ/13009-6-1 // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12 января 2021 г. по делу № 88-398/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

с которыми согласился и суд кассационной инстанции, признали исковые требования работника подлежащими удовлетворению. Следует согласиться с выводом о том, что прекращение трудового договора с работником за один день до издания приказа о начислении премии за предшествующий год, полностью отработанный истицей и достигшей показателей премирования, при отсутствии других оснований для неначисления премии не может являться основанием для лишения права на получение годовой премии.

При таких обстоятельствах установление истцу как увольняющемуся работнику худших условий оплаты труда, отличающихся от условий оплаты труда работников, трудовые отношения с которыми продолжаются, является дискриминацией в сфере оплаты труда.

Истица уволилась из организации по собственному желанию. При увольнении ей не выплатили текущую премию за полностью отработанный месяц до дня увольнения. Ее требования были основаны на локальном акте по оплате труда, действовавшем у ответчика. Данным актом в организации была установлена повременная и повременно-премиальная система оплаты труда. К должностному окладу выплачивались стимулирующие выплаты (премии, бонусы). Премирование включало текущие и единовременные выплаты работникам. Текущие премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) назначались в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного руководителя. При этом данные показатели определялись согласно карте ключевых показателей эффективности либо по условиям локальных нормативных актов компании или трудовых договоров с работниками.

Единовременные (разовые) премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливались: за выполнение дополнительного объема работ; за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства; за участие в успешно реализованных проектах; за разработку и внедрение мероприятий, проектов, направленных на достижение организацией стратегических целей и задач.

Определены также и основания для снижения или невыплаты премии, а именно:

— наличие у работника действующего (неснятого) дисциплинарного взыскания;

- совершение работником действий, причиняющих (причинивших) какой-либо ущерб организации;
- ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей;
- в случае совершения работником нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, а также иных нарушений;
- в случае невыполнения работником приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;
- в случае отсутствия положительного финансового результата в целом по организации;
- в иных случаях, предусмотренных работодателем.

Также в положении по оплате труда ответчика содержалось условие о том, что премии начисляются и выплачиваются работникам, которые на дату выплаты премии состоят в штате организации и зависят от количества и качества труда работников, финансового состояния компании и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

Кассационная инстанция, согласившись с решением нижестоящего суда, признала правильным удовлетворение требования истицы о взыскании текущей премии за отработанный месяц, исходя из того, что не было установлено и ответчиком не представлено доказательств, свидетельствующих о наличии установленных локальным актом по оплате труда оснований для принятия решения о невыплате премии истице. К дисциплинарной ответственности она не привлекалась, нарушений и замечаний к работе не имелось.

Работодателем при решении вопроса о невозможности выплаты премии истице не оценивались производственные показатели, качество выполнения работником трудовых обязанностей, финансового состояния компании и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт и размер премирования, поскольку причиной невыплаты премии явился факт увольнения истицы¹.

Справедливо применение в данном деле ст. 9 ТК РФ, с учетом которой условия локального акта о премировании, предусматривающие выплату премии лишь работникам, состоящим в штате организации на дату выплаты такой премии, являются дискриминационными по отношению к уволенным работникам, поскольку лишают права на получение премии уволенными работниками, а потому не могут быть применены при разрешении настоящего спора.

¹ См.: Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 3 августа 2021 г. № 88-12148/2021 // СПС «КонсультантПлюс».

Несмотря на наличие у работодателя права по определению размера премии работникам, оно не может быть произвольным, а должно быть обусловлено прежде всего качеством работы конкретного работника, его отношением к труду, вкладом в общую работу организации.

Если работодатель с учетом достигнутых в данном месяце показателей и существующего в настоящий момент финансового положения считает необходимым установить большинству работников организации максимально предусмотренный Положением о премировании размер премии, то отклонение от указанного размера в меньшую сторону должно быть мотивировано.

Установление размера премии без привязки к указанным обстоятельствам не соответствует основным принципам правового регулирования трудовых отношений, отраженным в ст. 2 ТК РФ: запрещение дискриминации в сфере труда; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Прекращение трудового договора с работодателем, по общему смыслу закона, не лишает работников права на получение соответствующего вознаграждения за труд — заработной платы, в том числе и на получение соответствующих стимулирующих выплат за проработанное время. К такому выводу пришла судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда, а вслед за ней суд кассационной инстанции, удовлетворив требования уволенного работника о взыскании причитающейся ему и невыплаченной квартальной премии¹.

Однако в судебной практике можно встретить и прямо противоположные решения, в которых указывается, что работодатель вправе принять решение о выплате годовой премии только работникам, состоящим в штате организации на момент вынесения такого решения².

Индексация заработной платы отнесена к системе основных государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ). Минтруд России в письме от 24 декабря 2018 г. № 14-1/ООГ-10305 «Об индексации зарплаты» определяет индексацию как увеличение заработной

¹ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27 января 2020 г. по делу № 88-1174/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

² См., например: Апелляционное определение Московского городского суда от 2 октября 2019 г. по делу № 33-44922/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

платы работников на уровень инфляции. Соответственно, в зависимости от роста цен на товары и услуги должна расти и заработная плата работников, обеспечивающая достаточную покупательскую способность населения, что, в свою очередь, стимулирует успешное экономическое развитие.

Индексироваться должна заработная плата всех лиц, работающих по трудовому договору.

Как указал Конституционный Суд РФ, 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 и должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору¹.

ТК РФ устанавливает, 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. Это означает, что трудовое законодательство РФ не предусматривает единого для всех работников способа индексации заработной платы. Правила индексации заработной платы определяются в зависимости от источника финансирования организаций, либо законами и подзаконными нормативными актами (для государственных органов), либо коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом (для других организаций).

Единого порядка индексации заработной платы работников бюджетной сферы в настоящее время не установлено.

Конституционный Суд РФ разъясняет, что предусмотренное ст. 134 ТК РФ 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

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. № 913-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью “Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия” на нарушение конституционных прав и свобод статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации¹.

Это означает, что работодатель не может уклониться от закрепления в локальном нормативном акте или коллективном договоре порядка индексации заработной платы. Однако закон не ограничивает работодателей внебюджетной сферы ни в периодичности индексации (закон не обязывает работодателя проводить ее ежегодно), ни в коэффициенте, на который нужно повышать заработную плату. На практике величина коэффициента индексации может зависеть от разнообразных показателей.

При этом, если работодатель утвердил порядок индексации, он становится для него обязательным и его несоблюдение может повлечь привлечение работодателя и его должностных лиц к административной ответственности.

Однако, как отмечается в определении Верховного Суда РФ от 8 апреля 2019 г. № 89-КГ18-14, отсутствие установленного порядка не может являться основанием для непроведения индексации.

Вместе с тем судебная практика исходит из того, что индексация заработной платы не является единственным способом обеспечения работодателем повышения уровня реального содержания заработной платы. Так, в Обзоре судебной практики, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г., указывается, что исходя из буквального толкования положений ст. 134 ТК РФ индексация — не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п. Такой же вывод сделан в письме Минтруда России от 24 декабря 2018 г. № 14-1/ООГ-10305.

В определении от 24 апреля 2017 г. № 18-КГ17-10 Верховный Суд РФ указал, что порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не отно-

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 г. № 1707-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации».

сящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. ТК РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетное финансирование, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.

Представляется, что государство должно разработать некий единый механизм индексации заработной платы, который бы распространялся на все сферы экономической жизни и имел одинаковые минимальные основы как для организаций, финансируемых из бюджетов различного уровня, так и для коммерческого сектора.

Глава 5

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ДЕЛАМ О СОЦИАЛЬНЫХ ПОСОБИЯХ И ИНЫХ, СМЕЖНЫХ С НИМИ ВИДАХ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

Социальные пособия в социальном правовом государстве наряду с рядом иных, смежных с ними видов социальных выплат (например, материнский (семейный) капитал) являются особой преобладающей формой заботы государства о своих гражданах, так называемым «социальным индикатором благополучия населения»¹. Именно данный постулат лежит в основе многообразия перечисленных социальных выплат, что обусловлено широким перечнем социальных рисков и категорий нуждающихся в социальном предоставлении лиц, неоднородностью организационно-правовых форм социального обеспечения и финансовых источников, а также органов, предоставляющих гражданам такие виды социальных выплат².

В отличие от пенсий социальные пособия и другие, смежные с ними виды социальных выплат (материнский (семейный) капитал, компенсационные выплаты и др.) не преследуют цели обеспечения гражданину основного и единственного источника средств к существованию, а назначаются в качестве поддержания его прежнего материального положения либо замещения временно утраченного заработка³. Данное обстоятельство, а также ряд последних законодательных новелл, предусматривающих обязательную индексацию социальных пособий и иных социальных выплат (ч. 7 ст. 75 Конституции РФ), говорят о возрастании значимости таких выплат для населения, их эффективности ввиду наступления различных социальных рисков.

¹ См.: Роик В.Д. Пожилые и стареющий социум России: выбор модели жизнедеятельности. М.: Проспект, 2016. С. 5.

² См.: Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н.В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 7—9; Социальные выплаты в Российской Федерации: межотраслевой подход к правовому регулированию: научно-практическое пособие / отв. ред. Н.В. Антонова. М.: Проспект, 2022. С. 7, 54—69.

³ См.: Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России. М.: Волтерс Клувер, 2004. С. 383; Галаганов В.П., Антонова Н.В. Право социального обеспечения: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: КНОРУС, 2021. С. 203, 204.

Многообразие социальных пособий и других, смежных с ними социальных выплат, их внутренняя неоднородность, главным образом, по субъектам-получателям и организационно-правовым формам социального обеспечения, основные из которых — обязательное социальное страхование и обеспечение из государственного бюджета, не могут не оказывать влияния на судебную практику по делам о предоставлении гражданам таких выплат.

1. Пособия, назначаемые из средств государственного бюджета (из бюджетных ассигнований, далее — бюджетные пособия), нередко становились предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ по причине их низких размеров и особенностей обеспечения ими специальных субъектов (например, военнослужащих по контракту). Важно подчеркнуть, что иные социальные выплаты, смежные с социальными пособиями (в частности, материнский (семейный) капитал), назначаются в основном из средств государственного бюджета и в случае обращения гражданина за судебной защитой имеют схожий предмет спора. Приведем ряд наиболее ярких примеров, отражающих позицию Конституционного Суда РФ.

1.1. Судебная практика, связанная с особенностями правового статуса субъектов — получателей бюджетных пособий и смежных с ними видов социальных выплат. Чаще всего данная практика Конституционного Суда РФ формируется по вопросам назначения пособий и других выплат на детей, чему, как правило, предшествует предоставление одноименных отпусков лицам с семейными обязанностями¹. Например, рассматривая дело военнослужащего по контракту К. Маркина по запросу о признании не соответствующими Конституции РФ норм ст. 13 и 15 Закона о государственных пособиях, регламентирующих предоставление отпуска по уходу за ребенком (детьми), и связанных с ними норм законов о военной службе и статусе военнослужащих², Конституционный Суд РФ не выявил каких-либо нарушений его прав как отца — военнослужащего по контракту на такой отпуск, даже при условии, что К. Маркин является единственным родителем, фактически воспитывающим троих детей.

¹ См.: Антонова Н.В. Пособия из государственного бюджета по законодательству России, Белоруссии и Казахстана: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. С. 125—162.

² См., в частности, п. 13 ст. 13 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», ст. 32 Указа Президента РФ от 16 сентября 1999 г. № 1237 «Вопросы прохождения военной службы»

В своем Определении от 15 января 2009 г. № 187-О-О¹ Конституционный Суд РФ отметил, что отцам — военнослужащим по контракту отпуск по уходу за ребенком не полагается по причине их специального правового статуса, сопряженного с несением особого вида государственной службы, направленной на обеспечение обороны страны и безопасности государства. Такая служба предполагает некоторые ограничения в отношении мужчин — военнослужащих по контракту, в том числе в области осуществления ими обязанностей по воспитанию ребенка (детей). Конституционный Суд РФ подчеркнул, что федеральный законодатель, устанавливая подобные ограничения, действовал в рамках своей дискреции, предоставленной нормами ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, при этом учитывал иные гарантии в отношении отцов — военнослужащих по контракту, в частности: на однократное предоставление дополнительного отпуска до трех месяцев (для решения вопроса об организации ухода за детьми) в случае смерти жены при родах, а также в случае воспитания одного или нескольких детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 16 лет) без матери (в случае ее смерти или гибели, лишения ее родительских прав, длительного ее пребывания в лечебном учреждении и других случаях отсутствия материнского попечения о детях)²; на досрочное увольнение с военной службы по семейным обстоятельствам (если отец ребенка принимает решение лично осуществлять уход за ним)³. Конституционный Суд РФ также обратил внимание, что различия в социальных гарантиях между мужчинами и женщинами, являющимися военнослужащими по контракту, обусловлены не только ограниченным участием женщин в осуществлении военной службы, но прежде всего их особой социальной ролью как матери ребенка, что согласуется с положением ст. 38 Конституции РФ и находит отражение в трудовом и социально-обеспечительном законодательстве по вопросам

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2009 г. № 187-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Маркина Константина Александровича на нарушение его конституционных прав положениями статей 13 и 15 Федерального закона “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей”, статей 10 и 11 Федерального закона “О статусе военнослужащих”, статьи 32 Положения о порядке прохождения военной службы и пунктов 35 и 44 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей» // СПС «КонсультантПлюс».

² См. п. 7 ст. 32 Указа Президента РФ от 16 сентября 1999 г. № 1237 «Вопросы прохождения военной службы».

³ См. абз. 5 подп. «в» п. 3 ст. 51 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

обеспечения лиц с семейными обязанностями социальными гарантиями¹.

Несмотря на то что позиция Конституционного Суда РФ по данному вопросу встретила критику со стороны ЕСПЧ², усмотревшего в ней нарушение равенства по признаку пола мужчин и женщин — военнослужащих по контракту в исполнении ими обязанностей по воспитанию ребенка (детей), при решении вопроса о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и выплате одноименного пособия другим лицам (включая отцов), осуществляющим уход за ребенком, важно учитывать, что такие лица фактически воспитывают ребенка без матери, которая по объективным причинам не воспользовалась таким отпуском и не получает одноименного пособия.

Иными словами, производность права других лиц от права матери ребенка на социальные гарантии, связанные с материнством и уходом за ребенком (детьми), в том числе на социальные пособия и иные выплаты, всегда предполагается и не препятствует реализации социальных прав и гарантий другими лицами, фактически осуществляющими уход за ребенком (детьми). Позже на это обратил внимание Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 28 января 2014 г. № 1³, а суды общей юрисдикции взяли за основу в ходе обоснования своих решений⁴. Данный подход также мог стать причиной снятия с рассмотрения проекта федерального закона № 540300-6 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части предоставления военнослужащим

¹ См., например: Коршунова Т.Ю., Мощная О.В. Некоторые проблемы реализации права на отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком // Социальное обеспечение: настоящее и будущее: монография / отв. ред. М.Л. Захаров, Ю.В. Воронин. М.: ИЗСП: ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ», 2017. С. 234—250.

² См.: Постановление Европейского Суда по правам человека от 7 октября 2010 г. по делу «Константин Маркин против России» (жалоба № 30078/06) // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. 2011. № 88.

³ См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

⁴ См., например: Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 декабря 2013 г. № 20-КГ13-34. Суд отменил ранее принятые судебные акты и принял новое решение, которым отказал в удовлетворении требований о признании незаконным отказа в предоставлении отпуска по уходу за ребенком и обязанности предоставить отпуск по уходу за ребенком, поскольку отпуск по уходу за ребенком отцам предоставляется только в случаях отсутствия объективной возможности ухода за ребенком матерью // СПС «КонсультантПлюс».

мужского пола, проходящим военную службу по контракту, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет»¹.

Не менее интересна практика Конституционного Суда РФ по делам о предоставлении гражданам других бюджетных выплат на детей, смежных с пособиями, в частности материнского (семейного) капитала. Так, в определениях от 13 октября 2009 г. № 1085-О-О² и от 23 июня 2015 г. № 1518-О³ Конституционным Судом РФ была дана оценка нормам ст. 3 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» в той части, в какой данные нормы позволяют мужчинам, фактически воспитывающим ребенка (детей), в том числе являющимся единственным родителем (усыновителем), воспользоваться дополнительными мерами государственной поддержки в виде материнского (семейного) капитала.

Отметим, что материнский (семейный) капитал — это одна из самых эффективных мер государственной поддержки российских семей с детьми. Его появление с принятием Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» внесло значительные коррективы в систему социального обеспечения граждан с детьми, что расширило перечень детских социальных выплат и стало применяться наряду с различными социальными пособиями и компенсациями с целью стабилизации демографической ситуации в Российской Федерации и преодоления бедности российских семей с детьми⁴.

¹ В декабре 2015 г. был снят с рассмотрения Государственной Думой в связи с его отзывом субъектом права законодательной инициативы. См. подробно: Система обеспечения законодательной деятельности ГД РФ, архив // Официальный сайт ГД РФ. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/540300-6>.

² См.: Определение Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1085-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кубанова Виктора Борисовича на нарушение его конституционных прав пунктом 3 части 1 статьи 3 Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 23 июня 2015 г. № 1518-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Лукьяницы Александра Владимировича на нарушение его конституционных прав и конституционных прав его несовершеннолетних детей Лукьяницы Владимира Александровича и Лукьяницы Николая Александровича положениями статьи 3 Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ См.: Еремина О.Ю. Значение материнского (семейного) капитала в системе социальных выплат РФ // Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н. В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 161—170.

По своей целевой направленности материнский (семейный) капитал выступает в роли дополнительной меры социальной поддержки по отношению к основным мерам, установленным Законом о государственных пособиях. Это качественно влияет не только на объем предоставляемых семьям с детьми социальных гарантий, но и на очередность возникновения у членов семьи — получателей данной выплаты права на ее получение, а также в целом на приоритетность права матери ребенка (детей) по отношению к его (их) отцу.

Если в случае с отпуском по уходу за ребенком Конституционным Судом РФ было отказано в его предоставлении отцу — военнослужащему по контракту с выплатой одноименного пособия, главным образом по причине особого статуса такого отца как военнослужащего по контракту, что объективно обусловлено спецификой военной службы и рядом других ограничений, то в случае с материнским (семейным) капиталом приоритетным выступает особый статус женщины — матери ребенка, которая в силу природных особенностей подвержена такому социальному риску, как материнство, охватывающему беременность и рождение ребенка.

Именно особый статус женщины как матери ребенка и общая направленность норм Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» *на дополнительную защиту женщин в связи с социальным риском материнства* легли в основу вынесенного Конституционным Судом РФ Определения от 13 октября 2009 г. № 1085-О-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы В.Б. Кубанова.

Отец двоих детей В.Б. Кубанов в своей жалобе настаивал на признании неконституционными положений п. 3 ч. 1 ст. 3 Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», поскольку данные нормы не позволяют ему как родному отцу второго ребенка, родившегося во втором браке 4 января 2007 г., т.е. после вступления в силу Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», воспользоваться средствами материнского (семейного) капитала. Данным Федеральным законом такое право установлено только в отношении мужчин, являющихся единственными усыновителями второго, третьего ребенка или последующих детей. Во всех иных случаях право на материнский (семейный) капитал предоставлено только женщине — матери ребенка (детей).

Конституционный Суд РФ, отказывая В.Б. Кубанову в принятии жалобы к рассмотрению, обратил внимание на то, что усыновление (или удочерение) является приоритетной формой устройства несо-

вершеннолетних детей, оставшихся без попечения родителей, и имеет целью обеспечение надлежащего воспитания и образования таких детей, их физическое, психическое, духовное и нравственное развитие. Усыновленные дети и их потомство по отношению к усыновителям и их родственникам, а усыновители и их родственники — по отношению к усыновленным детям и их потомству приравниваются в личных неимущественных и имущественных правах и обязанностях к родственникам по происхождению (п. 1 ст. 124 и п. 1 ст. 137 СК РФ). В связи с этим Конституционный Суд РФ особо подчеркнул, что в случае усыновления ребенка обоими супругами приоритетное право на получение дополнительных мер государственной поддержки также предоставляется женщине. Право мужчин на указанные меры не является производным от права женщин только тогда, когда они являются единственными усыновителями второго, третьего ребенка или последующих детей.

Поскольку в основе дифференциации социального обеспечения в отношении мужчин и женщин лежит конкретный социальный риск — материнство, а в отношении матери этого ребенка такое право не установлено по причине того, что осуществление выплаты материнского (семейного) капитала женщинам полагается только на второго и последующих детей¹, наличие в ч. 1 ст. 3 Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» п. 3 не нарушает и не может способствовать нарушению конституционных прав В.Б. Кубанова как отца ребенка.

В Определении от 23 июня 2015 г. № 1518-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы А.В. Лукьяницы на получении сертификата на материнский (семейный) капитал ввиду отсутствия такого права у матери детей — гражданки иного государства, Конституционный Суд РФ не изменил свои позиции даже при условии того, что А.В. Лукьяница, воспитывая двух несовершеннолетних детей 2000 и 2010 г. рождения, находится в тяжелом материальном положении, а его дети нуждаются в дополнительных мерах социальной защиты.

В то же время нельзя не отметить, что Определение Конституционного Суда РФ от 23 июня 2015 г. № 1518-О содержит особое мне-

¹ С 2020 г. таким правом можно воспользоваться при рождении (усыновлении) первого ребенка. См.: Федеральный закон от 1 марта 2020 г. № 35-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам, связанным с распоряжением средствами материнского (семейного) капитала» // СЗ РФ. 2020. № 9. Ст. 1127.

ние судьи Г.А. Гаджиева, который, не опровергая приоритетности права женщин, родивших (усыновивших) ребенка (детей), на материнский (семейный) капитал как дополнительную меру социальной поддержки, обращает внимание на недопустимость дискриминации мужчин, воспитывающих ребенка (детей), на получение ими материнского (семейного) капитала с учетом фактических обстоятельств конкретного дела, принципов адресности и социальной справедливости.

Полагаем, что в отношении малоимущих (малообеспеченных) семей с детьми вопрос о предоставлении материнского (семейного) капитала во всех случаях должен решаться исходя из фактической нуждаемости такой семьи в социальных выплатах и наличия объективной возможности хотя бы одного из родителей быть их получателем, ведь удовлетворение интересов ребенка в материальных благах должно осуществляться независимо от финансовой состоятельности его родителей и очередности возникновения у них права на «детские» социальные выплаты¹. Именно данный подход лежит в основе конституционного приоритета заботы о детях, их семейного воспитания (ч. 4 ст. 67¹ Конституции РФ).

Данный подход был воспринят федеральным законодателем в ходе дальнейшего совершенствования норм Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей». В частности, через предоставление материнского (семейного) капитала женщинам, родившим (усыновившим) первого ребенка с 1 января 2020 г., а также мужчинам, являющимся единственными усыновителями первого ребенка, ранее не воспользовавшимся правом на дополнительные меры государственной поддержки, если решение суда об усыновлении вступило в законную силу начиная с 1 января 2020 г.²

С 1 мая 2022 г. право на материнский (семейный) капитал было также предоставлено мужчинам, воспитывающим второго, третьего ребенка или последующих детей, рожденных начиная с 1 января

¹ См.: Азарова Е.Г. О равноправии полов и социальном обеспечении граждан с детьми // Журнал российского права. 2010. № 9 (165). С. 13а–24; Ее же. Правовое регулирование социального обеспечения женщин и детей (демографический аспект) // Журнал российского права. 2015. № 10 (226). С. 57–73; Ее же. Дети как приоритет государственного регулирования социального обеспечения // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 5. С. 106–119.

² См.: Федеральный закон от 1 марта 2020 г. № 35-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам, связанным с распоряжением средствами материнского (семейного) капитала» // СЗ РФ. 2020. № 9. Ст. 1127.

2007 г., и являющимся их отцами (усыновителями), в случае смерти женщины, не имевшей гражданства Российской Федерации, родившей указанных детей, либо объявления ее умершей, а также мужчинам, воспитывающим первого ребенка, рожденного начиная с 1 января 2020 г., и являющимся отцами (усыновителями) указанного ребенка, в случае смерти женщины, не имевшей гражданства Российской Федерации, родившей указанного ребенка, либо объявления ее умершей¹.

Необходимо отметить, что с 1 января 2023 г. в отношении малоимущих (малообеспеченных) семей с детьми было также введено новое направление для распоряжения средствами материнского (семейного) капитала в виде ежемесячной выплаты в связи с рождением (усыновлением) ребенка до достижения им возраста трех лет².

В настоящее время в Государственной Думе Федерального Собрания РФ находится на рассмотрении проект федерального закона № 222349-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей”»³, в соответствии с которым предлагается предоставить мужчинам, перечисленным в п. 3, 5 и 6 ч. 1 ст. 3 Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», право наравне с женщинами, родившими (воспитывавшими) ребенка (детей), распоряжаться средствами материнского (семейного) капитала по направлению формирования пенсионных накоплений. Это позволит качественно повысить социальную защищенность мужчин, воспитывающих детей без матери, а также будет способствовать корреляции норм ст. 3, 7 и 12 Федерального закона «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», устранению правовой неопределенности по вопросу о полноценной реализации права на материнский (семейный) капитал мужчинами, получившими соответствующий сертификат.

Анализируя практику Конституционного Суда РФ по делам о назначении и выплате бюджетных пособий в целом, нельзя не отме-

¹ См.: Федеральный закон от 30 апреля 2022 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2022. № 18. Ст. 3002.

² См.: Федеральный закон от 5 декабря 2022 г. № 475-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей” и Федеральный закон “О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей”» // СЗ РФ. 2022. № 50 (ч. III). Ст. 8769.

³ См.: Система обеспечения законодательной деятельности // Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/222349-8>.

тить, что особенности правового статуса субъектов — получателей бюджетных выплат также учитываются Конституционным Судом РФ при рассмотрении вопросов о предоставлении пособий, не связанных с рождением и воспитанием детей, в частности пособия по безработице¹.

Пособие по безработице является важнейшей гарантией поддержки безработных граждан (в случае их признания таковыми в установленном законом порядке) и представляет собой выплату из средств государственного бюджета в размере, пропорциональном утраченному заработку, или в твердой денежной сумме². Таким образом, при назначении пособия по безработице, особенно в тех случаях, когда речь идет о его минимальной величине³, решающее значение приобретает статус получателя пособия, а именно состояло ли такое лицо в трудовых (служебных) отношениях до обращения за назначением пособия. При этом во внимание принимается не только факт наличия трудовых (служебных) отношений у лица, признанного безработным, но и длительность таких отношений, которая в соответствии со ст. 30 Закона о занятости⁴ измеряется в неделях.

Если продолжительность трудовых (служебных) отношений у лица, признанного безработным⁵, в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, составляет не менее 26 недель, пособие по безработице начисляется в процентном отношении к среднему заработку такого лица по последнему месту его работы (службы)⁶, при этом всегда не выше максимальной величины пособия по

¹ См. также: Серегина Л.В. Пособие по безработице — одна из важнейших гарантий социальной поддержки безработных граждан // Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н.В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 137—146; Антонова Н.В. Пособия из государственного бюджета по законодательству России, Белоруссии и Казахстана: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. С. 163—188.

² См. ст. 28, 30 и 31 Закона о занятости.

³ См.: Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2022 г. № 2046 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2023 год».

⁴ СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

⁵ Для граждан, уволенных по любым основаниям, за исключением ряда оснований, установленных ст. 30 Закона о занятости, а также для граждан, уволенных в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока и состоявшим до увольнения в связи с призывом на военную службу в трудовых (служебных) отношениях (см. ч. 1 и 1¹ ст. 30 Закона о занятости).

⁶ В первые три месяца в размере 75% среднего заработка по последнему месту работы (службы), в следующие три месяца — в размере 60% указанного заработка (ст. 33 Закона о занятости).

безработице и ниже его минимальной величины. Во всех иных случаях, в том числе если в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, трудовые (служебные) отношения продолжались менее 26 недель, бюджетное пособие устанавливается в размере минимальной величины пособия по безработице¹.

С 1 января 2023 г. максимальная величина пособия составляет в первые три месяца периода выплаты — 12 792 руб., в следующие три месяца — 5000 руб.; минимальная величина пособия — 1500 руб. в месяц². Установленные суммы пособия больше отвечают целевому назначению компенсационных выплат, а не полноценного пособия, призванного сгладить социальную напряженность в связи с реализацией такого социального риска, как потеря работы или невозможность по тем или иным причинам, не зависящим от самого лица, найти подходящий вариант работы. В связи с этим правы российские ученые, которые полагают, что проблема с низкими размерами пособия по безработице не будет решена до тех пор, пока не будет введено обязательное социальное страхование на случай безработицы³.

Введение в России такого вида обязательного социального страхования позволило бы преодолеть некоторые проблемы, связанные с обеспечением пособием по безработице граждан, которые были вынуждены уволиться из организаций в связи с призывом на сроч-

¹ Речь идет в том числе о гражданах: 1) впервые ищущих работу (ранее не работавших); 2) в отношении которых отсутствуют сведения о среднем заработке по последнему месту работы (службы) либо сведения о том, что они состояли в трудовых (служебных) отношениях не менее 26 недель в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, или не менее 26 недель до увольнения в связи с призывом на военную службу; 3) гражданах, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; 4) гражданах, уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; 5) гражданах, уволенных по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и состоявших в этот период в трудовых (служебных) отношениях менее 26 недель; 6) гражданах, прекративших ИП в установленном законом порядке; 7) гражданах, вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства; 8) гражданах, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия (см. ч. 2 ст. 30 Закона о занятости).

² См.: Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2022 г. № 2046 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2023 год».

³ См. подробно: Серегина Л.В. Пособие по безработице — одна из важнейших гарантий социальной поддержки безработных граждан // Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н. В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 137—146; Захаров М.Л. Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития (трудовые пенсии, пособия, выплаты пострадавшим на производстве): монография. М.: Проспект, 2013.

ную военную службу и в течение 12 месяцев после окончания срока военной службы по призыву обратились в ОСЗН за помощью в трудоустройстве и назначением бюджетного пособия.

Дело в том, что несмотря на наличие в отношении таких граждан в Законе о занятости специальных норм, позволяющих исчислять им пособие по безработице из среднего заработка по последнему месту работы (службы), которую такие лица до призыва на военную службу занимали не менее 26 недель (ч. 2 ст. 33), ОСЗН назначают таким лицам пособие в размере его минимальной величины, ошибочно приравнивая срок военной службы по призыву (12 месяцев или 48 недель)¹ к периоду длительного перерыва в трудовой деятельности.

Интересно, что до принятия Конституционным Судом РФ Постановления от 11 октября 2016 г. № 19-П (в связи с жалобой гражданина Н.А. Назарова)² суды выступали на стороне ОСЗН, отмечая, что прохождение военной службы по призыву по смыслу действующего законодательства о занятости населения нельзя считать трудовой деятельностью³. Кроме того, судами обращалось внимание, что данное обстоятельство в совокупности с периодами времени, отведенными на прохождение военной службы по призыву, и последующие этапы регистрации в ОСЗН (если гражданин спустя продолжительное время не трудоустроен), позволяет считать обоснованным назначение таким лицам пособия по безработице в размере его минимальной величины как гражданам, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва.

Конституционный Суд РФ, рассматривая дело по жалобе гражданина Н.А. Назарова, который был признан безработным лишь спустя 1 год 2 месяца и 22 дня после увольнения с работы в связи с призывом на военную службу, пояснил, что граждане, которые имели оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей), но были вынуждены уволиться в

¹ См. ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

² См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 11 октября 2016 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 33 и пункта 1 статьи 34 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” в связи с жалобой гражданина Н.А. Назарова» // СЗ РФ. 2016. № 42. Ст. 5991.

³ Там же.

связи со службой в армии, *при обеспечении пособием по безработице не могут ставиться в худшее положение* по сравнению с теми, кто имел оплачиваемую работу той же продолжительности и в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, уволился по иным основаниям, также не связанным с их виновными действиями.

Призыв на срочную военную службы, отмечает Конституционный Суд РФ, в отношении таких граждан является обстоятельством объективного характера, не зависящим от их волеизъявления и обусловливающим как их увольнение с работы, так и длительный (более одного года) перерыв в трудовой деятельности. Призыв на военную службу в данном случае должен рассматриваться в качестве реализации долга и обязанности по защите Отечества, что находит отражение в ч. 1 и 2 ст. 59 Конституции РФ. За уклонение от прохождения военной службы в соответствии со ст. 328 Уголовного кодекса РФ наступает уголовная ответственность. Это не может не приниматься во внимание при установлении мер социальной поддержки граждан, не имеющих работы и заработка (трудового дохода) и официально признанных безработными. В противном случае такие граждане оказываются в неравном положении по сравнению с теми, кто имел оплачиваемую работу той же продолжительности и в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, уволился по иным основаниям, не связанным с виновными действиями.

Кроме того, важно учитывать, что в период прохождения военной службы по призыву в соответствии со ст. 2 Закона о занятости такие граждане считаются занятым, соответственно, они вправе обратиться в ОСЗН населения за содействием в трудоустройстве лишь после увольнения с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока. Таким гражданам также может потребоваться определенное время для социальной адаптации, приобретения или восстановления трудовых навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности по гражданской специальности.

Такие граждане справедливо отнесены федеральным законодателем к лицам, испытывающим трудности в поиске работы (п. 2 ст. 5 Закона о занятости), что позволяет им воспользоваться особыми гарантиями в сфере трудоустройства, среди которых: предоставление органами государственной службы занятости в первоочередном порядке работы с учетом их специальности в государственных организациях; сохранение за теми из них, кто работал до призыва на военную службу в государственных организациях, права на поступление на работу в те же организации в течение трех месяцев после увольнения с военной службы по призыву, а также права на должность не

ниже занимаемой до призыва на военную службу (п. 5 ст. 23 Закона о занятости). Соответственно, в случае невозможности трудоустройства в той же государственной организации, где гражданин работал до призыва на военную службу, его трудоустройство также возлагается на ОСЗН.

В отношении граждан, уволенных с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока, как справедливо подчеркивает Конституционный Суд РФ, в случае принятия в отношении них в установленном порядке решения о признании безработными должны обеспечиваться общие гарантии в сфере защиты от безработицы на равных основаниях с безработными гражданами иных категорий¹. А значит, минимальная величина пособия по безработице полагается им как базовая гарантия. В то же время при выборе порядка исчисления пособия по безработице таким лицам во всех случаях должны быть приняты во внимание конституционно значимые обстоятельства, которыми обуславливается превышающий 12 месяцев перерыв в трудовой деятельности таких граждан, равно как и невозможность их обращения в период прохождения военной службы по призыву в ОСЗН с целью получения содействия в трудоустройстве. В результате срок военной службы по призыву не должен исключаться из имеющего юридическое значение для назначения пособия по безработице периода перерыва в трудовой деятельности.

Такие граждане, если они после увольнения с военной службы в связи с истечением ее срока решили продолжить трудовую деятельность, — безотносительно к тому, что перерыв в трудовой деятельности, а также невозможность их обращения в течение 12 месяцев со дня увольнения с последнего места работы в ОСЗН были обусловлены необходимостью выполнения конституционной обязан-

¹ К числу таких гарантий Закон о занятости относит предоставление ОСЗН бесплатных консультаций, бесплатной информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения; информирование о положении на рынке труда; бесплатное получение услуг по содействию в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению ОСЗН (гражданам, уволенным с военной службы и признанным безработными, право пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование предоставляется в приоритетном порядке); бесплатное медицинское освидетельствование при направлении ОСЗН для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования; участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых ОСЗН в целях обеспечения временной занятости безработных граждан, и др.

ности по защите Отечества, — не могут состоять в том же положении, что и лица, не проявившие заинтересованности в продолжении трудовой деятельности в течение длительного (более одного года) периода после увольнения либо уволенные за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ.

По итогам рассмотрения жалобы гражданина Н.А. Назарова Конституционным Судом РФ были признаны не соответствующими Конституции РФ нормы п. 1 ст. 33 и п. 1 ст. 34 Закона о занятости в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования они позволяют засчитывать срок военной службы по призыву в период перерыва в трудовой деятельности в целях определения размера пособия по безработице гражданам, которые до увольнения в связи с призывом на военную службу имели оплачиваемую работу не менее 26 недель.

Анализируемое Постановление Конституционного Суда РФ было взято за основу в ходе рассмотрения похожих дел об определении величины пособия по безработице¹.

Полагаем, что при наличии в Законе о занятости специальных норм об исчислении размеров пособия по безработице в отношении граждан, уволенных с военной службы по призыву в связи с истечением ее срока (если такие лица до призыва на военную службу осуществляли трудовую (служебную) деятельность не менее 26 недель), такие нормы до введения обязательного социального страхования на случай безработицы должны иметь приоритет перед нормами общего характера, устанавливающими базовые (минимальные) гарантии в отношении таких граждан.

ОСЗН при назначении пособия по безработице должны руководствоваться его целевым характером, который заключается в компенсации таким пособием утраченного трудового дохода, а потому оно должно исчисляться в процентном отношении к среднему заработку и по возможности превышать определенную Правительством РФ минимальную величину. Такое правило должно быть приоритетным при одновременном наличии следующих условий: 1) если перед увольнением гражданин состоял в трудовых отношениях и имел оплачиваемую работу установленной продолжительности; 2) если увольнение было осуществлено в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и не связано с его виновными действиями.

1.2. Судебная практика, связанная с низкими размерами бюджетных пособий. Недостаточность объема социального предоставления,

¹ См., например: Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23 июля 2020 г. № 88-12461/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

лежащего в основе бюджетных пособий, нередко становилась предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ. Это, в частности, определения от 2 октября 2003 г. № 382-О¹, от 26 января 2010 г. № 128-О-О², от 27 января 2011 г. № 179-О-П³, от 17 июля 2014 г. № 1726-О⁴, от 29 мая 2019 г. № 1289-О⁵.

В перечисленных актах Конституционным Судом РФ рассматривались вопросы о соответствии Конституции РФ норм Закона о государственных пособиях, регламентирующих размеры пособий:

1) по беременности и родам женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организаций⁶, в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их безработными;

2) по уходу за ребенком до полутора лет лицам, не подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной не-

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 2 октября 2003 г. № 382-О «По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статей 8, 15 и 17 Федерального закона “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей”» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. № 1.

² См.: Определение Конституционного Суда РФ от 26 января 2010 г. № 128-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Шипковой Марины Юрьевны на нарушение ее конституционных прав абзацем вторым части первой статьи 13 и абзацем третьим части первой статьи 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», а также подпунктом «а» пункта 35 и абзацем вторым пункта 44 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей» // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 27 января 2011 г. № 179-О-П «По жалобе гражданки Сыроегиной Нины Михайловны на нарушение ее конституционных прав абзацем вторым части первой статьи 15 Федерального закона “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей”» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2011. № 8.

⁴ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 г. № 1726-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Квашниной Елены Вячеславовны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации и абзацем четвертым части первой статьи 15 Федерального закона “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей”» // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 29 мая 2019 г. № 1289-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Новиковой Виктории Юрьевны на нарушение ее конституционных прав абзацем четвертым части первой статьи 15 Федерального закона “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей”» // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ В данном случае речь также идет о женщинах, уволенных в связи с прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных предпринимателей, прекращением полномочий нотариуса, занимающегося частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию.

трудоспособности и в связи с материнством, а также обучающимся по очной форме обучения в образовательных (профессиональных, высшего и дополнительного профессионального образования) и научных организациях, — в той части, в какой установленные этими нормами размеры выплат способны обеспечить государственную поддержку материнства и детства хотя бы на уровне прожиточного минимума.

Конституционный Суд РФ, отказывая заявителям в принятии к рассмотрению жалоб граждан (определения от 26 января 2010 г. № 128-О-О, от 27 января 2011 г. № 179-О-П, от 17 июля 2014 г. № 1726-О, от 29 мая 2019 г. № 1289-О) и запроса депутатов Государственной Думы Федерального Собрания РФ (Определение от 2 октября 2003 г. № 382-О), обращает внимание на то, что факт признания российским законодателем необходимости государственной поддержки материнства и детства посредством закрепления соответствующих конституционных гарантий (в частности, гарантии предоставления государственных пособий), уже говорит о создании для соответствующей категории граждан условий, обеспечивающих им достойную жизнь и возможность выполнять социальные функции, связанные с материнством (отцовством) и детством. При этом по своему содержанию такие гарантии не подразумевают права на получение определенных денежных сумм, поскольку вопрос о конкретных размерах пособий и других выплат, вытекающих из конституционного права на социальное обеспечение, может быть решен лишь сообразно имеющимся у государства на данном этапе социально-экономического развития финансовым и иным средствам и возможностями¹.

По мнению Конституционного Суда РФ, данный подход к уяснению содержания ч. 2 ст. 39, п. «в» и «е» ст. 71, п. «б» и «ж» ч. 1 ст. 72 и ч. 1 и 2 ст. 76 Конституции РФ не противоречит нормам Конвенции ООН о правах ребенка 1989 г., где отражено, что государства-участники принимают необходимые меры по оказанию помощи родителям и другим лицам, воспитывающим детей, в соответствии с национальными условиями и в пределах своих возможностей (ст. 27), а блага социального обеспечения по мере необходимости предостав-

¹ См. также: Определение Конституционного Суда РФ от 10 октября 2002 г. № 258-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Рамалданова Муслима Джалиловича на нарушение его конституционных прав положениями преамбулы, абзацев четвертого и восьмого статьи 1 и пункта 3 статьи 6 Федерального закона от 21 декабря 1996 года “О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей”» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2003. № 2.

ляются с учетом имеющихся ресурсов и возможностей ребенка и лиц, несущих ответственность за его содержание (ст. 26). Таким образом, реализуя конституционные полномочия, связанные с принятием Закона о государственных пособиях, законодатель был вправе самостоятельно определить размеры пособий по государственной поддержке материнства и детства, исходя из имеющихся у государства финансовых и иных ресурсов.

Конституционный Суд РФ в Определении от 2 октября 2003 г. № 382-О особенно отмечает, что признание государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства в качестве конституционных ценностей Российской Федерации как социального государства (ч. 2 ст. 7 и ч. 1 ст. 38 Конституции РФ) предполагает возложение на органы государственной власти обязанности изыскивать средства и создавать другие предпосылки для повышения государственных пособий, имея в виду необходимость их установления, в конечном счете, на уровне, отвечающем социальному предназначению и конституционной природе этих выплат.

При этом Конституционный Суд РФ подчеркивает, что государственная поддержка материнства и детства не может ограничиваться только системой государственных пособий на детей. «Она носит комплексный характер и включает права, льготы и иные социальные меры, в том числе предусмотренные законодательством о социальной помощи, занятости, образовании, здравоохранении, налогах, целью которых является облегчение положения нуждающихся семей и обеспечение для них прожиточного минимума. Использование тех или иных систем правового регулирования по оказанию государственной поддержки семьи, материнства и детства в качестве приоритетных в рамках единой государственной политики в области социально-экономического обеспечения является прерогативой законодателя»¹. Из этого следует, что оценка экономической целесообразности решений законодателя недопустима, поскольку это нарушает конституционный принцип осуществления государственной власти на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную (ст. 10 Конституции РФ).

Не подвергая критике позицию Конституционного Суда РФ по вопросу о достаточности размеров бюджетных пособий для достой-

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 2 октября 2003 г. № 382-О «По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статей 8, 15 и 17 Федерального закона “О государственных пособиях гражданам, имеющим детей”» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. № 1.

ной жизни и свободного развития в РФ, отметим, что конституционная реформа 2020 г. внесла важные коррективы в области социальной защиты материнства, отцовства и детства, закрепила принцип адресности такой защиты, обязательную индексацию социальных выплат, включая социальные пособия (ст. 67¹ и ч. 7 ст. 75 Конституции РФ). Перечисленные новеллы ориентированы на повышение объема социального предоставления, лежащего в основе социальных выплат¹, в том числе бюджетных пособий и компенсационных выплат, которые также выплачиваются из средств государственного бюджета, а значит, и общего уровня социальной защищенности их получателей. Новеллы также затрагивают практически все бюджетные выплаты, не связанные с осуществлением гражданами обязанности по воспитанию и содержанию детей (пособия по безработице, на погребение, беженцам и вынужденным переселенцам и проч.)².

2. Судебная практика по социально-страховым пособиям (далее — страховые пособия) ранее уже являлась предметом глубокого и всестороннего анализа российских ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения³. В исследованиях отмечалось, что такие категории споров являются наиболее частыми, поскольку до сих пор вопросы исчисления и выплаты страховых пособий в законодательстве не урегулированы должным образом, и обращение работников в суд нередко выступает в качестве единственного способа предотвращения злоупотреблений в социально-трудовых отношениях⁴.

Анализ практики различных судов позволяет выявить ряд острых вопросов, в настоящее время сохраняющих свою актуальность также по причине реализации мер, направленных на достижение целей

¹ См.: Антонова Н.В., Еремина О.Ю. Социальные функции государства: новые векторы развития // Журнал российского права. 2020. № 12. С. 89—102.

² См.: Антонова Н.В. Пособия из государственного бюджета по законодательству России, Белоруссии и Казахстана: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. С. 163—188.

³ См.: Избиенова Т.А. Трудовые «антильготы» для женщин и лиц с семейными обязанностями // Марийский юридический вестник. 2016. № 1 (16). С. 67—70; Коршунова Т.Ю., Моцная О.В. Указ. соч. С. 234—250; Дзюбак А.В. Отпуск по беременности и родам при суррогатном материнстве // Проблемы в российском законодательстве. 2018. № 1. С. 59—62; Коршунова Т.Ю., Каменская С.В. Судебная защита прав российских граждан на социальные пособия // Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н. В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 171—187.

⁴ См. также: Трудовое право: национальное и международное измерение: монография / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: Норма, 2022. С. 345—379.

демографической политики Российской Федерации¹, национальных целей развития России до 2030 г.²

2.1. Страховое пособие по беременности и родам³. Судебная защита прав на одно из базовых пособий в связи с материнством, как и в случае со страховым пособием по уходу за ребенком, тесно связана с наличием в законодательстве о труде и социальном обеспечении так называемых трудовых «антильгот» и «антигарантий» в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями⁴. Так, содержащиеся в ТК РФ льготы и гарантии (гл. 41) только на первый взгляд предоставляют женщинам и лицам с семейными обязанностями (одиноким матерям, единственным кормильцам ребенка-инвалида и др.) широкие возможности в сфере реализации трудовых прав и прав на страховые пособия. Судебная практика показывает, что такие работники не всегда могут ими воспользоваться.

Анализ решений судов по ч. 1 ст. 261 ТК РФ обращает внимание, что суды, как правило, принимают сторону беременных женщин, которые, обращаясь с иском о восстановлении на работе, поскольку «риск увольнения» препятствует получению полноценного страхового пособия по беременности и родам, исчисленному из 100% среднего заработка, а не в размере гарантированного минимума для неработающих и незастрахованных женщин⁵. Например, из определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4⁶ следует, что гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, также применяется к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Иными словами, работница, узнав о факте беременности, вправе отказаться от ранее достигнутого с работодателем соглашения о расторжении трудового

¹ См.: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2343.

² В частности, в рамках национальной цели «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей» (см. п. 2 Указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» // СЗ РФ. 2020. № 30. Ст. 4884).

³ См. также гл. 5 настоящего научно-практического пособия.

⁴ См. подробно: Избиенова Т.А. Указ. соч. С. 67–70.

⁵ См., например: Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 20 июня 2017 г. по делу № 33-5859/2017 // СПС «КонсультантПлюс»; Бюллетень судебной практики по гражданским делам Свердловского областного суда (третий квартал 2018 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ СПС «КонсультантПлюс».

договора¹. При этом такой отказ не может быть признан злоупотреблением со стороны работницы своими трудовыми правами, поскольку отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в восстановлении на работе.

На это обратил внимание Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 28 января 2014 г. № 1² (п. 25), отметив, что беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе даже в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

Определяющее значение имеет то обстоятельство, а знала ли сама работница о наличии у нее беременности. Отказ работницы от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора по соглашению сторон в связи с фактом незнания о беременности свидетельствует о том, что такое соглашение не может сохранить свое действие по причине отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 ТК РФ.

В то же время нельзя не отметить, что факт умышленного сокрытия работницей информации о своей беременности при наличии соответствующих доказательств, если они будут представлены работодателем, может также расцениваться как нарушение принципа недопустимости злоупотребления правом в трудовых отношениях³. Российские ученые справедливо отмечают наличие такого риска в отношении беременных женщин, поскольку бремя доказывания спорных обстоятельств, препятствующих их увольнению, как следует из п. 25 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1, возложено на работодателя⁴.

¹ См.: Избиенова Т.А. Указ. соч. С. 68.

² См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2014. № 3.

³ См., например: Определение Конституционного Суда РФ от 27 октября 2015 г. № 2383-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Федеякиной Лидии Васильевны на нарушение ее конституционных прав положениями части четвертой статьи 261 и пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 28 мая 2018 г. по делу № 33-3098/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ См.: Избиенова Т.А. Указ. соч. С. 67.

Гарантии, установленные ч. 2 ст. 261 ТК РФ, которые позволяют прекращать срочный трудовой договор с беременной женщиной, имеющей малолетнего ребенка, после окончания отпуска по беременности и родам, также порождают некоторые вопросы в судебной практике.

С одной стороны, такая женщина, соглашаясь на работу по срочному трудовому договору, не могла не знать о возможном наступлении рисков, связанных с прекращением договора, в том числе в период беременности. Кроме того, на стороне такой работницы гарантии ч. 5 ст. 58 ТК РФ, позволяющие через суд признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок, если будет доказано, что договор был заключен на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований. Не менее значимой также представляется гарантия ч. 6 ст. 58 ТК РФ, устанавливающая запрет на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

С другой стороны, справедлива позиция российских ученых, полагающих, что женщина с малолетним ребенком, равно как и молодая женщина без детей, объективно не попадает в категорию «желательных» работников из-за возможной беременности в будущем, а также необходимости воспитания и ухода за ребенком (детьми)¹. Несмотря на то что содержащееся в п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснение фактически на стороне беременной женщины и позволяет ей отстоять свои права в суде, на практике восстановление на работе при данных обстоятельствах маловероятно обеспечит конструктивное сотрудничество такой работницы со своим работодателем. Более того, как показывает судебная практика, по должностям, требующим проведения конкурсного отбора, например, в высших учебных заведениях (профессорско-преподавательский состав)², в случае необъявления работодателем очередного конкурса по соответствующей должности восстановление работника на работе не представляется возможным даже через суд.

Такой случай был рассмотрен в Омском областном суде, отказавшем в восстановлении на работе истице, которая работала по срочному трудовому договору (один учебный год) старшим препода-

¹ См.: Избиенова Т.А. Указ. соч. С. 68.

² См.: Эффективность научной деятельности: критерии правовой оценки: монография / отв. ред. Н. В. Путило. М.: ИЗИСП: Норма: ИНФРА-М, 2023. С. 121—139.

давателем кафедры «Отечественная история и политология» и была уволена в связи с истечением срочного трудового договора (по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) по окончании отпуска по беременности и родам¹. Одновременно женщине была прекращена выплата пособия по уходу за ребенком. В результате ее обращения в суд с иском о восстановлении на работе судом было установлено, что из штатного расписания работодателя должность старшего преподавателя кафедры, ранее занимаемая истицей, была исключена, а конкурс на замещение этой должности впоследствии не проводился. Это и явилось основанием для отказа в удовлетворении заявленного истицей требования.

Приходится констатировать, что работники профессорско-преподавательского состава и особенно одинокие женщины с малолетними детьми в целом достаточно слабо защищены, ведь по роду деятельности, предполагающему определенную исследовательскую и академическую мобильность, с такими работниками, как правило, заключаются срочные трудовые договоры, нередко на время учебного года (не более чем на пять лет), без каких-либо гарантий продления таких трудовых отношений на новый учебный год². Данное положение удобно для работодателя, поскольку не противоречит нормам ч. 2 ст. 59 ТК РФ, содержащей, по замечанию российских ученых, универсальный перечень оснований для заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон³. При этом молодые незамужние женщины и женщины с малолетними детьми, рискуя остаться без работы, чаще всего соглашаются на столь непродолжительный срок договора, а работодатели при любой законной возможности выбирают именно срочный характер трудовых отношений.

На несправедливость законодательных положений по данному основанию обратил внимание Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15 июля 2022 г. № 32-П⁴, в котором признал не соответствующими Конституции РФ положения ч. 1 и ч. 8 ст. 332 ТК РФ в той мере, в какой они допускают произвольное определение работодателем срока трудового договора, а также произвольное определение срока, на который продлевается действие срочного трудового договора при избрании работника по конкурсу на замещение ранее

¹ См.: Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 11 февраля 2015 г. по делу № 33-889/2015 // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Избиенова Т.А. Указ. соч. С. 68, 69.

³ Там же. С. 68.

⁴ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июля 2022 г. № 32-П «По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Подакова» // СЗ РФ. 2022. № 30. Ст. 5692.

занимаемой им должности, при том что выполняемая по этому договору работа является для работника основной.

Конституционный Суд РФ также постановил, что до внесения соответствующих изменений в нормы ТК РФ срочные договоры с преподавателями должны заключаться или продлеваться на срок не менее трех лет (за исключением заключения такого договора впервые или для краткосрочных задач). Конституционным Судом РФ в рамках Постановления от 15 июля 2022 г. № 32-П было также предписано внести изменения в закон, а именно:

— установить минимальный срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

— предусмотреть обязанность работодателя заключить с лицом, избранным по конкурсу, трудовой договор (продлить ранее заключенный трудовой договор при избрании по конкурсу на замещение той же должности), срок которого должен быть не менее срока избрания.

Для реализации перечисленных предписаний Конституционного Суда РФ был разработан проект федерального закона «О внесении изменений в статью 332 Трудового кодекса Российской Федерации»¹, которым предлагаются соответствующие изменения в ч. 1, 2, 8 и 9 ст. 332 ТК РФ.

В частности, предлагается трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее — должности педагогических работников)², в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (далее — образовательная организация), заключать на неопределенный срок либо на срок избрания на замещение должности педагогического работника.

Срок избрания на замещение должности педагогического работника будет определяться коллегиальным органом управления обра-

¹ См.: Законопроект № 190210-8 «О внесении изменений в статью 332 Трудового кодекса Российской Федерации» (о минимальном сроке трудовых договоров на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и порядке замещения указанных должностей). URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/190210-8> (дата обращения: 11.04.2023).

² Подробно о научных и педагогических работниках, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, см.: Эффективность научной деятельности: критерии правовой оценки: монография / отв. ред. Н.В. Путило. М.: ИЗСП: Норма: ИНФРА-М, 2023. С. 121—139.

зательной организации в соответствии с действующими локальными нормативными актами и составлять не менее трех и не более пяти лет.

Отдельно предусматривается, что при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника действие срочного трудового договора с ним продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на срок избрания на соответствующую должность. Это правило также распространяется на случаи перевода на должность педагогического работника в результате избрания работника по конкурсу на соответствующую должность.

В настоящее время проект федерального закона находится на рассмотрении в Государственной Думе Федерального Собрания РФ. Полагаем, что в случае принятия перечисленных поправок проблема «антилгот» в отношении беременных женщин, являющихся педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, будет частично решена, что позволит им воспользоваться законным правом на получение полагающихся им страховых пособий по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

Анализируя законодательство о пособиях по беременности и родам¹, важно подчеркнуть, что предоставление этого пособия работающей женщине тесно связано с предоставлением ей отпуска по беременности и родам на основании выданного листка нетрудоспособности, т.е. фактического признания такой работницы нетрудоспособной в связи с беременностью. В этом заключается одно из главных отличий отпуска по беременности и родам от других отпусков, предусмотренных трудовым законодательством².

Тесная связь пособия по беременности и родам с одноименным отпуском предполагает соблюдение ряда условий, содержащихся в ст. 255 ТК РФ:

— отпуск предоставляется только женщинам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетру-

¹ В научной литературе довольно подробно исследована правовая природа, размеры и особенности предоставления страхового пособия по беременности и родам (см.: Захаров М.Л. Социальное страхование в России: прошлое, настоящее и перспективы развития (трудовые пенсии, пособия, выплаты пострадавшим на производстве): монография. М.: Проспект, 2013. С. 266—273).

² См.: Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н.В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 185, 186.

доспособности и в связи с материнством (ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»);

— отпуск предоставляется только на основании выданного в установленном законом порядке листка нетрудоспособности, а также заявления работницы, готовящейся стать матерью, о предоставлении отпуска по беременности и родам;

— использовать такой отпуск может только сама работница — будущая мать ребенка.

Несоблюдение хотя бы одного из перечисленных условий говорит об отсутствии оснований для назначения страхового пособия по беременности и родам. Важно подчеркнуть, что долгое время листок временной нетрудоспособности был единственным документом, на основании которого предоставлялся отпуск по беременности и родам¹. Однако в настоящее время в соответствии с нормами ст. 255 ТК РФ помимо листка нетрудоспособности также необходимо получить от работницы заявление, в котором указывается дата начала отпуска по беременности и родам, которая может не совпадать с датой, отраженной в листке нетрудоспособности.

Уходя в отпуск по беременности и родам позднее даты, указанной в листке нетрудоспособности, женщина рассчитывает не только на получение заработной платы за время осуществления трудовой деятельности, фактически совпадающее со временем ее нетрудоспособности в соответствии с листком нетрудоспособности, но и на получение за этот период полноценного страхового пособия. При этом работница не принимает во внимание дату окончания освобождения от работы, указанную в листке нетрудоспособности, и полагает, что более позднее начало отпуска по беременности и родам повлечет его продление в соответствии с ч. 2 ст. 255 ТК РФ.

Напомним, что согласно ч. 2 ст. 255 ТК РФ отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. На первый взгляд данные нормы должны трактоваться в пользу работницы, которая, не оформляя отпуск по беременности и родам, не прерывает осуществления трудовой деятельности. Однако судебная практика говорит об обратном.

¹ См.: Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н.В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 185—186.

Например, Верховный Суд РФ в своем решении от 14 ноября 2012 г. № АКПИ12-1204¹ обратил внимание, что нормы ч. 2 ст. 255 ТК РФ также распространяются на случаи, когда рождение ребенка происходит ранее либо позднее даты окончания дородового отпуска. При указанных обстоятельствах вычет неиспользованных дней дородового отпуска либо его продление не производится, а общая продолжительность отпуска не изменяется². Из этого следует, что и в иных случаях более позднее начало отпуска не повлечет его продление, поскольку, продолжая получать заработную плату, работница не может одновременно претендовать на страховое пособие, ведь такое пособие по целевому назначению призвано компенсировать утраченный в связи с беременностью и родами заработок.

Целевая направленность страхового пособия по беременности и родам находит отражение в ряде норм Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», в частности в ст. 10 и 11.

Данные нормы также легли в основу определения Высшего Арбитражного Суда РФ от 24 марта 2010 № ВАС-2812/10 по делу № А45-9720/2009³, которым было отказано в удовлетворении иска о взыскании убытков, возникших вследствие неправильного расчета периода отпуска по беременности и родам и, соответственно, одноименного пособия, выплаченного истцом своему работнику в полном размере.

Таким образом, несмотря на то что листок нетрудоспособности является лишь формальным основанием для назначения пособия по беременности и родам, для получения страхового пособия работница должна оформить листок нетрудоспособности в установленном законом порядке. При этом если она имеет право на отпуск по беременности и родам, но не оформляет такой отпуск, то основания для выплаты страхового пособия за этот период времени отсутствуют⁴.

¹ См.: Решение Верховного Суда РФ от 14 ноября 2012 г. № АКПИ12-1204 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 46 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н» // Документы и комментарии. 2013. № 4. Февраль (извлечение).

² Там же.

³ См.: Определение ВАС РФ от 24 марта 2010 г. № ВАС-2812/10 по делу № А45-9720/2009 // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ См. также: Информационное письмо ФСС России от 8 октября 2004 г. № 02-10/11-6671 «О выдаче листков нетрудоспособности по беременности и родам» // СПС «КонсультантПлюс».

О правильности такого подхода также свидетельствует практика арбитражных судов, связанная с вопросами оплаты труда и предоставления страховых выплат, включая пособие по беременности и родам, совместителям¹, а также судебная практика по делам о предоставлении отпуска по беременности и родам с выплатой одноименного пособия женщинам, участвующим в программе суррогатного материнства².

2.2. Страховое пособие по уходу за ребенком³. Актуальная судебная практика о выплате пособия по уходу за ребенком лицам, подлежащим обязательному социальному страхованию, в настоящее время нацелена на поиск ответа на вопросы о том, в каких размерах полагается выплата этого страхового пособия, если получатель пособия работает в условиях неполного рабочего времени, и полагается ли его выплата работникам, которые трудятся на дому, в период их нахождения в отпуске по уходу за ребенком⁴.

Для ответа на первый вопрос необходимо проанализировать содержание ст. 256 ТК РФ в части гарантий, предоставленных работникам с детьми до трех лет. В отличие от пособия по беременности и родам, которым может воспользоваться только женщина — мать ребенка либо женщина, усыновившая ребенка при определенных условиях, право на пособие по уходу за ребенком до полутора лет может быть также предоставлено отцу, бабушке, дедушке, другому родственнику или опекуну ребенка при условии осуществления ими фактического ухода за ребенком⁵. При этом ч. 3 ст. 256 ТК РФ в отношении перечисленных лиц установлены гарантии, согласно которым все они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение страхового пособия по уходу за ребенком.

¹ См. подробно: Коршунова Т.Ю., Каменская С.В. Судебная защита прав российских граждан на социальные пособия // Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н.В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 179—185.

² См. подробно: Дзюбак А.В. Отпуск по беременности и родам при суррогатном материнстве // Пробелы в российском законодательстве. 2018. № 1. С. 59—62.

³ См. также гл. 3 настоящего научно-практического пособия.

⁴ См. подробно: Коршунова Т.Ю., Каменская С.В. Судебная защита прав российских граждан на социальные пособия // Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н. В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 172—179.

⁵ См. ст. 6 и 13 Закона о пособиях.

Аналогичные нормы о возможности совмещения работы на условиях неполного рабочего времени с выполнением родительских обязанностей по уходу за ребенком также содержатся в ст. 11¹ Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». Как и в случае со страховым пособием по беременности и родам, в этих нормах отражено целевое назначение страхового пособия по уходу за ребенком, которое заключается в замещении таким пособием частично утраченного заработка (трудового дохода) по причине невозможности одновременного осуществления ухода за ребенком и трудовой деятельности. Уход за ребенком требует не меньшего количества времени, а нередко и большего, если он осуществляется за ребенком-инвалидом¹, чем выполнение трудовых обязанностей по месту работы.

Российские ученые справедливо отмечают, что в отличие от советского законодательства о труде и социальном обеспечении современное законодательство, а именно ТК РФ и Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», не содержит норм о минимальных и максимальных границах продолжительности рабочего времени для лиц, желающих выйти на работу и при этом сохранить право на страховое пособие по уходу за ребенком, а также на одноименный отпуск². Это приводит на практике к спорам о том, на сколько минут можно сократить рабочее время таким лицам, если они желают возобновить трудовую деятельность на условиях неполного рабочего времени и продолжать находиться в отпуске по уходу за ребенком, получая страховое пособие.

По данному основанию судебными органами было рассмотрено достаточно большое количество дел, посвященных обжалованию решений ФСС России³ о непринятии к зачету выплаченного стра-

¹ См., например: Жаворонков Р.Н. Социальная защита инвалидов: вчера, сегодня, завтра (правовые аспекты): монография. М.: У Никитских ворот, 2020; Семьяникова Д.А. Правовое регулирование социального обеспечения детей-инвалидов в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М.: ИЗиСП, 2019.

² См.: Коршунова Т.Ю., Каменская С.В. Судебная защита прав российских граждан на социальные пособия // Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н.В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 173.

³ С 1 января 2023 г. — Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации или Социальный фонд России (см. ст. 2 Федерального закона от 14 июля 2022 г. № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации» // СЗ РФ. 2022. № 29 (ч. I). Ст. 5203).

хователем работнику пособия по уходу за ребенком до полутора лет по причине установления работнику сокращенной продолжительности рабочего времени (на 5, 12 и 30 минут в день), которая, по мнению органов ФСС России, не позволяет полноценно осуществлять обязанности по уходу за ребенком и не отвечает критериям неполного рабочего времени с точки зрения содержания гарантий, установленных трудовым законодательством для лиц с семейными обязанностями¹.

Решения по таким делам до принятия в 2017 г. актов Верховного Суда РФ² в основном выносились в пользу работников и их страхователей по причине наличия в ТК РФ и Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» явной правовой неопределенности, а также отсутствия разъяснений по данной проблеме со стороны компетентных органов, например ФСС России.

Верховный Суд РФ, пытаясь прояснить ситуацию и установить, насколько может быть уменьшена продолжительность рабочего дня, чтобы соблюдался режим неполного рабочего времени, в определении от 24 мая 2017 г. № 307-КГ17-1728 по делу № А13-2070/2016 обратил внимание, что ежемесячное пособие по уходу за ребенком согласно Федеральному закону «Об основах обязательного социального страхования» является страховым обеспечением в связи с наступлением такого социального страхового риска, как утрата застрахованным лицом заработка (выплат, вознаграждений в пользу застрахованного лица) или другого дохода при наступлении страхового случая, а именно необходимости ухода за ребенком в возрасте до полутора лет.

В целях защиты интересов лиц, совмещающих уход за ребенком с работой в режиме неполного рабочего времени, законом предусмотрена возможность сохранения за ними права на получение страхового пособия при условии, что они находятся в отпуске по уходу за ребенком, работают на условиях неполного рабочего вре-

¹ См., например: Постановление Федерального арбитражного суда Уральского округа от 8 июля 2009 г. № Ф09-4211/09-С2; постановление Федерального арбитражного суда Дальневосточного округа от 19 сентября 2012 г. № Ф03-3632/2012 по делу № А51-3233/2012; определения Высшего Арбитражного Суда РФ от 18 января 2013 г. № ВАС-18144/12 по делу № А51-3233/2012; от 11 апреля 2013 г. № ВАС-4041/13 по делу № А21-620/2012 // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Определения Верховного Суда РФ от 24 мая 2017 г. № 307-КГ17-1728 по делу № А13-2070/2016; от 18 декабря 2017 г. № 314-ПЭК17 по делу № А13-2070/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

мени и продолжают осуществлять уход за ребенком. В связи с этим страховое пособие по уходу за ребенком ориентировано прежде всего на компенсацию заработка, утраченного из-за неполного рабочего времени, сокращение которого было вызвано необходимостью в оставшееся от работы время продолжать осуществлять необходимый ребенку уход. Отсюда следует, что 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 работника¹.

Указанное определение не привело к изменениям или уточнениям в федеральном законодательстве, в частности в ТК РФ. Однако на практике позиция Верховного Суда РФ способствовала тому, что неполным согласно ст. 93 ТК РФ стало считаться время, не превышающее 39,5 часа в неделю, поскольку нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Отсутствие законодательного регулирования по данному вопросу до настоящего времени остается весомой причиной разногласий сторон трудовых отношений в части определения для работника допустимой продолжительности рабочего дня (смены), которую можно было бы отнести к режиму неполного рабочего времени в целях сохранения права на получение страхового пособия по уходу за ребенком до полутора лет. Трудовые споры возникают ввиду того, что работодатели, опасаясь непринятия к зачету страховщиком (с 1 января 2023 г. — Социальный фонд России)² затрат на оплату страховых пособий, как правило, отказывают работникам в установлении неполного рабочего времени, при котором его продолжительность уменьшается на 10, 15, 30 или 60 минут в день по сравнению с нормальной, установленной ч. 2 ст. 91 ТК РФ³.

¹ См.: Определение Верховного Суда РФ от 24 мая 2017 г. № 307-КГ17-1728 по делу № А13-2070/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

² См. ст. 2 Федерального закона от 14 июля 2022 г. № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

³ См., например: Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 18 июля 2017 г. № 307-КГ17-1728 по делу № А13-2070/2016 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 4; определения Верховного Суда РФ от 12 октября 2020 г. № 309-ЭС20-14162 по делу № А71-9233/2019; от 2 ноября 2020 г. № 309-ЭС20-16468 по делу № А76-33978/2019; от 7 сентября 2021 г. № 308-ЭС21-14761 по делу № А53-25406/2020; от 8 февраля 2022 г. № 309-ЭС21-21441 по делу № А76-51816/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

При этом до принятия Верховным Судом РФ определения от 12 февраля 2020 г. № 307-ЭС19-27208 по делу № А66-20998/2018¹ работодателя, отказывая работникам в установлении неполного рабочего времени, при котором его продолжительность уменьшается на 10—15 минут в день, руководствовались разъяснениями ФСС России (письмо от 19 января 2018 г. № 02-08-01/17-04-13832л), согласно которым сокращение рабочего времени на 5, 10, 30 и 60 минут в день не может расцениваться как мера, позволяющая продолжать осуществлять уход за ребенком, повлекшая утрату заработка². В качестве обоснования своей позиции ФСС России ссылается на определение Верховного Суда РФ от 24 мая 2017 г. № 307-КГ17-1728, где говорится об особом целевом характере страхового пособия (*компенсация утраченного заработка*) и недопустимости превращения такого пособия в дополнительное материальное стимулирование работника. ФСС России особо подчеркивает, что такие тенденции можно признать злоупотреблением правом.

В связи с тем что вопрос о злоупотреблении правом носит системный характер, а письмо ФСС России не является нормативным правовым актом и не может быть положено в основу решения работодателя, Верховный Суд РФ в определении от 12 февраля 2020 г. № 307-ЭС19-27208 указал, что уменьшение рабочего дня на два часа (с 8 до 6 часов в день) является достаточным и не может свидетельствовать о злоупотреблении правом.

Однако и данное определение Верховного Суда РФ не повлияло на устранение законодателем правовой неопределенности: формулировка ст. 93 ТК РФ осталась прежней. Очевидно, что преодоление данной проблемы видится исключительно через принятие внятного законодательного решения, которое позволило бы опираться на норму закона, ограничивающую работу во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком³.

Критерии, которым должно отвечать такое законодательное решение, были даны Конституционным Судом РФ в Определении от

¹ СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Письмо ФСС России от 19 января 2018 г. № 02-08-01/17-04-13832л о праве на ежемесячное пособие по уходу за ребенком, когда лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени и продолжает ухаживать за ребенком // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Коршунова Т.Ю., Каменская С.В. Судебная защита прав российских граждан на социальные пособия // Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н.В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 177.

28 февраля 2017 г. № 329-О, где было отмечено, что ч. 2 ст. 11¹ Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», действуя во взаимосвязи с другими положениями данного Закона, а также ТК РФ и Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования», «направлена на создание условий для гармоничного сочетания профессиональных и семейных обязанностей посредством сохранения за застрахованным лицом возможности получения обеспечения по обязательному социальному страхованию названного вида, исходя из оценки страхователем и страховщиком обстоятельств страхового случая, характеризующих объем реализации социального страхового риска, при решении вопроса о наличии оснований для продолжения выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком...»¹.

Иными словами, совершенствование норм о страховом пособии по уходу за ребенком до полутора лет должно идти по пути обеспечения работникам, совмещающим уход за ребенком с работой в режиме неполного рабочего времени, гармоничных условий для сочетания профессиональных и семейных обязанностей. При этом важным критерием при решении вопроса о наличии оснований для выплаты этого страхового пособия (продолжения его выплаты) во всех случаях должна выступать правильная оценка страхователем и страховщиком обстоятельств конкретного страхового случая, характеризующих объем реализации социального страхового риска.

Отметим, что в настоящее время в Государственной Думе Федерального Собрания РФ находится на рассмотрении (во втором чтении) проект федерального закона «О внесении изменений в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — законопроект), которым предусматривается совершенствование норм ст. 256 ТК РФ, ч. 2 ст. 11¹ Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и ст. 13 Закона о государственных пособиях². Законопроектом предлагается закрепить, что продолжительность неполного рабочего времени, при которой сохраняется право

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 28 февраля 2017 г. № 329-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Медведева Валентина Юрьевича на нарушение его конституционных прав частью 2 статьи 11.1 Федерального закона “Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством”» // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Система обеспечения законодательной деятельности Государственной Думы Федерального Собрания РФ. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/42001-8>.

на ежемесячное пособие по уходу за ребенком, не должна превышать 50% от нормальной продолжительности рабочего времени. Иными словами, ежедневное сокращение рабочего времени не должно превышать 4 часов из 8.

На первый взгляд такое предложение вполне отвечает критерию гармоничного сочетания профессиональных и семейных обязанностей работника, осуществляющего уход за ребенком до полутора лет, поскольку позволяет работнику значительную часть времени посвятить исполнению семейных обязанностей. Однако такая инициатива направлена на установление только максимальной границы продолжительности рабочего времени, она не решает проблемы его минимальной границы. В данном случае не исключено применение судебного усмотрения в части доводов Верховного Суда РФ в определении от 12 февраля 2020 г. № 307-ЭС19-27208, где суд по факту установил минимальную границу продолжительности рабочего времени, препятствующую злоупотреблению правом на получение страхового пособия (уменьшение рабочего дня не менее чем на 2 часа в день). Следовательно, принятие законопроекта не окажет существенного влияния на решение основной проблемы — отсутствия в законодательстве точной правовой регламентации по вопросу о продолжительности рабочего времени для лиц, желающих выйти на работу и при этом сохранить право на страховое пособие по уходу за ребенком, а также на одноименный отпуск.

Кроме того, принятие этого законопроекта не учитывает такого критерия, как «возможность оценки страхователем и страховщиком обстоятельств конкретного страхового случая, характеризующих объем реализации социального страхового риска», что еще более усложнит решение спорных вопросов, например связанных с направлением в командировку работников, которым установлен режим неполного рабочего времени в период их нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Судебная практика показывает, что направление в командировку работника, которому установлен режим неполного рабочего времени, законом не запрещено, а работник не может быть признан утратившим право на пособие в данный период¹. Однако смогут ли такие работники в случае принятия законопроекта полноценно осуществлять свои трудовые обязанности, если их работа предусматривает систематическое выполнение служебных поручений вне места

¹ См.: Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 5 октября 2018 г. № Ф01-4416/2018 по делу № А28-11443/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

постоянной работы более чем на 4 часа в день. На этот вопрос законопроект не дает ответа.

Полагаем, что данный законопроект нуждается в серьезной доработке. При этом во всех случаях при решении вопроса об установлении минимальной и максимальной границы продолжительности рабочего времени для работников, совмещающих уход за ребенком с работой в режиме неполного рабочего времени, необходимо помнить о том, что обеспечение ежемесячным пособием по уходу за ребенком застрахованных лиц всегда основывается на принципах обязательного социального страхования и предусматривает прежде всего учет целевого назначения и страхового характера данной социальной выплаты, призванной компенсировать утраченный заработок (выплаты, вознаграждение в пользу застрахованного лица). Таким образом, любые инициативы, направленные на предоставление застрахованным лицам возможности одновременного получения страхового пособия и заработной платы в полном объеме, с точки зрения принципов обязательного социального страхования и целевого назначения страховых выплат недопустимы. Об этом также свидетельствует практика высших судов¹.

Для ответа на вопрос о том, полагается ли выплата страхового пособия по уходу за ребенком до полутора лет работникам, которые трудятся на дому, в период их нахождения в отпуске по уходу за ребенком, необходимо отметить, что ст. 256 ТК РФ, устанавливая гарантии, связанные с выполнением такими лицами семейных обязанностей, законодательно не содержит особых требований о выполнении ими работы на дому на условиях неполного рабочего времени².

Перевод на надомный труд оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. В таком соглашении обязательно отражаются условия об особом характере работы на дому (в качестве рабочего места необходимо указать домашний адрес) и период, на который устанавливается надомная работа. Труд таких работников оплачивается по договоренности между работником и работодателем. При этом в дополнительном соглашении необходимо предусмотреть возмещение расходов, связанных с выполнением работы

¹ См., например: Определения Верховного Суда РФ от 7 декабря 2015 г. № 302-КГ15-12591 по делу № А33-24331/2014; от 25 декабря 2019 г. № 310-ЭС19-23715 по делу № А54-5101/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Коршунова Т.Ю., Каменская С.В. Судебная защита прав российских граждан на социальные пособия // Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н.В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 177.

на дому¹. Важно подчеркнуть, что выполнение нормы рабочего времени для надомников не является обязательным условием: такой работник обязан выполнять установленную меру труда, что не исключает привлечения к ее выполнению членов своей семьи и не запрещено трудовым законодательством. Это, по мнению российских ученых, должно побуждать работодателей к правильному оформлению табеля учета рабочего времени (иного документа, в котором работодатель ведет учет рабочего времени), где целесообразно не указывать количество отработанных надомником часов, а фиксировать выходные дни, отпуска, периоды нетрудоспособности².

Анализ законодательства о труде работников-надомников и, в частности, положений ст. 256 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что работа на дому фактически противопоставляется работе в условиях неполного рабочего времени, поскольку при работе на дому не действуют никакие ограничения по поводу продолжительности рабочего времени. Это также следует из содержания ст. 11¹ Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» и ст. 13 Закона о государственных пособиях.

Сама по себе такая работа позволяет эффективно совмещать уход за ребенком и надомный труд, гармонично сочетать профессиональные и семейные обязанности, что и лежит в основе отсутствия законодательной регламентации особенностей такой работы в нормах ст. 256 ТК РФ. Судебная практика о надобной работе лишь подчеркивает правильность таких выводов³.

В завершение необходимо отметить, что надомную работу важно отличать от дистанционной работы, нормативная регламентация которой была произведена в рамках гл. 49¹ ТК РФ, посвященной особенностям регулирования труда дистанционных работников. В связи с принятием этой главы появились и некоторые вопросы на предмет сохранения за такими работниками права на получение пособия по уходу за ребенком, если они продолжают работать в период одноименного отпуска. Полагаем, что ответ на данный вопрос представляется не менее важным, поскольку несмотря на то, что надомный и дистанционный труд имеет ряд общих особенностей,

¹ См.: Коршунова Т.Ю., Каменская С.В. Судебная защита прав российских граждан на социальные пособия // Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н.В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 177.

² Там же.

³ См.: Определение ВАС РФ от 29 июня 2012 г. № ВАС-7934/12 по делу № А47-4529/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

правила ч. 3 ст. 256 ТК РФ в отношении надомников не распространяются на дистанционных работников¹.

3. Некоторые примеры судебной практики, связанные со злоупотреблением правом на социальные пособия. Такая практика формируется по причине наличия в социальном обеспечении различных организационно-правовых форм и присущих им финансовых источников, из которых осуществляется выплата социальных пособий — страховых и бюджетных². При этом граждане практикуют схемы, которые позволяли бы одновременно получать социальные пособия и заработную плату.

Так, работающие и подлежащие обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством граждане чаще всего не хотят нести риски, связанные с временной утратой заработка в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком (детьми), и совершают действия по сокрытию информации о своем трудоустройстве от органов социальной защиты населения, куда они обращаются как безработные лица за назначением соответствующих бюджетных выплат.

В качестве примера можно привести решение Московского районного суда г. Санкт-Петербурга от 6 декабря 2017 г. по делу № 2-6391/17³. Так, О.К. Воробьева обратилась в Администрацию Московского района Санкт-Петербурга за назначением бюджетных выплат — единовременного и ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Предоставляя необходимые документы, О.К. Воробьева сообщила, что нигде не работает и на учете в Центре занятости населения не состоит. При этом она также дала письменное обязательство в случае трудоустройства сообщить об этом в Администрацию Московского района г. Санкт-Петербурга. В результате перечисленные выплаты на детей ей были назначены и получены в полном объеме.

Спустя время О.К. Воробьева вновь обратилась в Администрацию Московского района г. Санкт-Петербурга, но уже за назначением ежемесячного пособия на ребенка в возрасте от полутора до семи лет и предоставила необходимые документы, в том числе

¹ См. подробно об этом гл. 3 настоящего научно-практического пособия.

² См. подробно: Антонова Н.В. Правовая доктрина о социальных пособиях и компенсациях: советский опыт и современные представления // Институт социальных пособий и компенсаций в Российской Федерации: генезис правового регулирования: научно-практическое пособие / отв. ред. Н.В. Антонова. М.: Проспект, 2021. С. 24—44.

³ См.: Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/7x-S6ddMgtIV4/>.

справку с работы. Таким образом, ответчику (СПб ГКУ «Городской информационно-расчетный центр») стало известно, что все это время О.К. Воробьева работала в ООО «МКК «БАЛТИЙСКИЙ», где и должна была получать соответствующие пособия. Судом было принято решение о взыскании с О.К. Воробьевой незаконно полученных сумм бюджетных пособий на детей как неосновательного обогащения.

Похожим образом обстоят дела с бюджетным пособием по безработице, когда взысканию подлежат не только само пособие, но и другие доплаты и компенсации к нему, а также материальная помощь на период трудоустройства. Так, например, Апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 января 2022 г. по делу № 33-1850/2022 было оставлено без изменения решение Измайловского районного суда г. Москвы от 3 сентября 2021 г., согласно которому с гражданина С.П. Бельтюкова были взысканы незаконно полученное пособие по безработице и доплаты к нему в период с 3 мая по 28 июля 2020 г.¹

Решением Измайловского районного суда г. Москвы было, в частности, установлено, что в связи с введением режима повышенной готовности в соответствии с Указом Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ ГКУ ЦЗН С.П. Бельтюков перешел на работу в режиме онлайн. Дистанционное обслуживание осуществлялось на основании Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, утв. Постановлением Правительства РФ от 8 апреля 2020 г. № 460².

3 мая 2020 г. С.П. Бельтюков подал онлайн-заявку в отдел трудоустройства «Соколиная Гора», являющийся структурным подразделением ГКУ ЦЗН, где приказом от 7 мая 2020 г. № 128П15083/204 был признан безработным с 3 мая 2020 г. В соответствии с п. 1 ст. 30

¹ См.: Официальный портал «Суды общей юрисдикции города Москвы» — информация по делу № 33-1850/2022. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/4ca67590-7378-11ec-b22d-07a6d582ba12>.

² См.: Постановление Правительства РФ от 8 апреля 2020 г. № 460 «Об утверждении Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными» // СЗ РФ. 2020. № 15 (ч. IV). Ст. 2311. Документ утратил силу с 1 января 2023 г. в связи с истечением срока действия.

и ч. 1 ст. 33 Закона занятости в период с 3 мая по 2 ноября 2020 г. ему было назначено пособие по безработице.

Во исполнение ст. 13 Закона города Москвы «О занятости населения в городе Москве»¹ и постановления Правительства Москвы от 27 января 2009 г. № 47-ПП² с 3 мая по 2 ноября 2020 г. ему также была назначена материальная поддержка в виде доплаты к пособию по безработице и компенсация расходов за пользование услугами городского общественного транспорта.

С 3 мая по 30 сентября 2020 г. С.П. Бельтюкову также была назначена региональная компенсационная выплата. На протяжении всего установленного срока он получал все денежные выплаты. Однако при проверке документов отделом трудоустройства «Соколина Гора» ГКУ ЦЗН было выявлено, что данный гражданин в период получения пособия по безработице также являлся плательщиком налога на профессиональный доход, т.е. самозанятым.

В карточке персонального учета С.П. Бельтюков дистанционно подтвердил отсутствие оплачиваемой работы и заработка на момент обращения в ГКУ ЦЗН, что не соответствовало действительности. В результате отделом трудоустройства «Соколина Гора» 27 августа 2020 г. на электронную почту С.П. Бельтюкова было направлено уведомление № 127 о добровольном возврате незаконно полученного пособия по безработице. С.П. Бельтюкова с этим решением не согласился, что послужило основанием для обращения ГКУ ЦЗН в суд.

В судебном заседании ГКУ ЦЗН обратил внимание, что проверка сведения о профессионально-предпринимательском статусе гражданина может осуществляться только в том случае, если эти сведения были предоставлены им самим. Однако если такие сведения не были предоставлены гражданином, то согласно нормам постановления Правительства РФ от 30 апреля 2020 г. № 634³ у ГКУ ЦЗН нет оснований для их проверки.

¹ См.: Закон г. Москвы от 1 октября 2008 г. № 46 «О занятости населения в городе Москве» // Ведомости Московской городской Думы. 2008. № 11. Ст. 210.

² См.: Постановление Правительства Москвы от 27 января 2009 г. № 47-ПП «Об утверждении Положений о порядке оказания дополнительной социальной и материальной поддержки безработным гражданам и иным категориям граждан» // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2009. № 8.

³ См.: Постановление Правительства РФ от 30 апреля 2020 г. № 634 «О внесении изменений во Временные правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными» // СЗ РФ. 2020. № 19. Ст. 3011.

В то же время С.П. Бельтюков, ссылаясь на добросовестность своего поведения и наличие у ГКУ ЦЗН возможности своевременно проверить информацию об уплате гражданами налога на профессиональный доход (самозанятость), настаивал на отсутствии прямого запрета в законе для признания самозанятых безработными.

Принимая решение об удовлетворении иска, суд первой инстанции, оценив представленные доказательства в их совокупности и взаимосвязи, исходя из фактических обстоятельств дела, отметил, что гражданин вправе воспользоваться такой социальной мерой поддержки государства, как постановка на учет в качестве безработного с выплатой соответствующего пособия по безработице и иных выплат, *только в случае, если у него* отсутствует возможность выполнять трудовую функцию у конкретного работодателя на основании заключенного с ним трудового или гражданско-правового договора либо *отсутствует специальный статус*, который дает возможность получать доход иным путем, в том числе путем осуществления предпринимательской деятельности или самозанятости.

Таким образом, факт осуществления или неосуществления трудовой деятельности и неполучения ответчиком заработной платы не может иметь правового значения для рассмотрения данного спора. Поскольку материалами дела установлено, что в спорный период ответчик не являлся безработным в том смысле, который придает законодатель статусу нетрудоустроенного лица, а был самозанятым, исковые требования ГКУ ЦЗН подлежат удовлетворению в полном объеме.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда согласилась с выводами суда первой инстанции, при этом отметив, согласно ст. 2 Закона о занятости занятыми считаются граждане, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя (далее — ИП), а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию.

Таким образом, лица, зарегистрированные в качестве самозанятых, не могут быть признаны безработными. Для постановки на учет в качестве безработного им необходимо сначала сняться с учета в качестве плательщиков налога на профессиональный доход (ст. 2, п. 1 и 3 ст. 3 Закона о занятости). И только после утраты ими статуса

самозанятых они могут быть признаны безработными и претендовать на получение пособия по безработице в общем порядке.

Схожая ситуация, но уже связанная с получением пособия по безработице ИП, учредившим некоммерческую организацию, была детально исследована в рамках дела № 11-03/19, по которому Зюзинским районным судом г. Москвы было вынесено Апелляционное определение от 28 декабря 2018 г.¹ об оставлении без изменения решения мирового судьи судебного участка № 19 района Южное Бутово г. Москвы от 10 мая 2018 г. о взыскании с гражданки И.А. Ананьевой незаконно полученного пособия по безработице и доплат к нему.

При рассмотрении дела судом апелляционной инстанции И.А. Ананьевой были приведены доводы о том, что учрежденный ею НОУ Учебный центр «Эколь Примэр» является некоммерческой организацией, которая не получает доходов от осуществляемой ею образовательной деятельности, что подлежало бы распределению между учредителями (участниками) такой организации и И.А. Ананьевой. Это обстоятельство не позволяет считать ИП И.А. Ананьеву занятой согласно смыслу положений ст. 2 Закона о занятости. В то же время в ходе судебного заседания И.А. Ананьева не смогла представить соответствующих доказательств, а также запрашиваемых судом учредительных документов о некоммерческой организации НОУ Учебный центр «Эколь Примэр».

В ходе принятия определения суд апелляционной инстанции особо подчеркнул, что отсутствие у ответчика доходов от деятельности в качестве ИП за спорный период не является основанием для отмены решения нижестоящего суда, поскольку в соответствии с п. 2 ст. 2 Закона о занятости занятыми считаются граждане, зарегистрированные в установленном порядке в качестве ИП, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию. Таким образом, в основе принятия решения по данному вопросу нижестоящим судом лежит правильное толкование норм материального права, согласно которым определяющим выступает факт наличия у И.А. Ананьевой статуса ИП с 24 августа 2006 г. по настоящее время, что не оспаривалось ей в рамках апелляционной жалобы. Именно этот факт лег в основу

¹ См.: Официальный портал «Суды общей юрисдикции города Москвы» — информация по делу № 33-1850/2022. URL: <https://mos-gorsud.ru/rs/zyuzinskij/services/cases/appeal-civil/details/6cb0d521-c848-454c-b294-7966bd8509b8>.

принятия нижестоящим судом верного решения о взыскании с ответчика пособия по безработице и доплат к нему¹.

В последние годы таких решений было принято немало, чему во многом способствовали ограничения, связанные с пандемией и последующим развитием законодательства, ориентированным на смягчение режима самоизоляции. Некоторые граждане, обладающие статусом самозанятых и ИП, поспешили (как правило, злоупотребляя своим правом) воспользоваться возможностью получения государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы в электронной форме через личный кабинет на портале «Госуслуги». Однако практически по всем спорам в рамках данной категории дел суды выносили решения в пользу ОСЗН².

Анализируя такие дела с участием самозанятых граждан, можно констатировать, что не всегда самозанятые нарушают закон умышленно, что нередко происходит по незнанию, если гражданин действовал добросовестно, полагая, что не нарушает законодательство о занятости населения³.

Во избежание подобных споров необходимо:

1) проинформировать центр занятости населения о факте занятости (трудоустройство, назначение пенсии, очное обучение, регистрация в качестве ИП или самозанятого) и направить электронные образцы документов через личный кабинет интерактивного портала департамента труда и занятости населения в конкретном субъекте РФ, выбрав услугу «Предоставление документов», или по электронной почте;

2) проверить факт регистрации в качестве ИП или самозанятого через доступные (чаще всего бесплатные) сервисы налоговой службы.

¹ См. также: Решение Авиастроительного районного суда г. Казани (Республика Татарстан) от 24 декабря 2019 г. по делу № 2-2777/2019 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/cuY9WESNRrQ>.

² См., например: Решение Арбитражного суда Свердловской области (АС Свердловской области) от 29 апреля 2022 г. по делу № А60-647/2022 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/kQgCniDVrB1C>; апелляционное определение Московского городского суда от 20 августа 2020 по делу № 33-30670/2020. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/3fe08e3e-eaf0-4588-826e-54ded2bba9f7>; Решение Мариинского городского суда Кемеровской области от 1 апреля 2021 г. по делу № 2-243/2021 // Судебные решения РФ. URL: <https://xn--90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai/59057804>.

³ См. рассмотренное ранее Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 января 2022 г. по делу № 33-1850/2022 (см.: Официальный портал «Суды общей юрисдикции города Москвы» — информация по делу № 33-1850/2022. URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/4ca67590-7378-11ec-b22d-07a6d582ba12>).

Необходимо отметить, что решения судебных органов не всегда свидетельствуют о правильном толковании судами норм материального права, поскольку в рамках некоторых дел злоупотребление гражданином своим правом на получение пособия по безработице посредством предоставления недостоверных сведений в ОСЗН может быть связано не столько с фактом получения пособия обманным путем, сколько с умыслом получения пособия в повышенном размере и ряда дополнительных выплат.

В качестве примера можно привести Апелляционное определение Московского городского суда от 4 сентября 2019 г. по делу № 33-37842/2019¹, которым было частично отменено решение Тимирязевского районного суда г. Москвы от 30 апреля 2019 г. в части взыскания с гражданки В. в пользу ГКУ ЦЗН суммы пособия по безработице и доплат.

Желая получить пособие в повышенном размере, включая соответствующие доплаты, В. были предоставлены в ГКУ ЦЗН г. Москвы сведения с прежнего места работы, на основании которых ей было установлен соответствующий размер пособия, а также назначены некоторые доплаты и компенсации к нему. При этом, как было установлено судом апелляционной инстанции на основании представленных гражданкой В. сведений с последнего места работы, а также анализа ряда иных обстоятельств по данному делу, В. обладала правом на получение пособия по безработице за спорный период, но в более низком размере.

И все же, если будет выявлено, что гражданин умышленно и злонамеренно рассчитывал на получение пособия по безработице обманным путем, не имея на это законных оснований, то в соответствии с п. 5.2 приказа Федеральной службы по труду и занятости от 8 августа 2005 г. № 302 «Об организации работы по предотвращению попыток получения либо получения пособия по безработице обманным путем»² ОСНЗ обязаны обратиться в правоохранительные органы за привлечением такого гражданина к уголовной ответственности. Так, Ленинск-Кузнецкий городской суд (Кемеровская область) своим решением от 17 июня 2014 г. по делу № 2-2024/2014 2-2024/2014~М-1731/2014 М-1731/2014³ обязал Г.Т. Барциц вернуть полученное обманным путем пособие по безработице.

¹ СПС «КонсультантПлюс».

² Документ опубликован не был. По заключению Минюста России данный документ в государственной регистрации не нуждается (см. письмо Минюста России от 16 сентября 2005 г. № 01/7315-ЕЗ// Экономика и жизнь. 2005. № 40; Бюллетень Минюста РФ. 2005. № 11).

³ См.: Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/eNngW9ksg91D>.

Дело было инициировано учреждением Центра занятости населения — ГКУ ЦЗН г. Ленинска-Кузнецкого, где Г.Т. Барциц стояла на учете в качестве безработной. В ходе рассмотрения дела было установлено, что Г.Т. Барциц, будучи признанной безработной, скрытно осуществляла трудовую деятельность по договору в ООО «А», о чем стало известно органам Пенсионного фонда РФ¹. От Г.Т. Барциц также поступило заявление-обязательство о добровольном возврате пособия по безработице, что явилось косвенным подтверждением факта получения пособия обманным путем. В результате с Г.Т. Барциц был снят статус безработной, а также в ее отношении было возбуждено уголовное дело по признакам преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 159² «Мошенничество при получении выплат» Уголовного кодекса РФ.

Количество таких дел в последние годы неуклонно растет. Нередко такие факты удается выявить только на основании проверок правоохранительными органами деятельности ГКУ ЦЗН в субъектах РФ. При этом ущерб от незаконных действий, связанных с получением пособия по безработице обманным путем, которые могут быть квалифицированы по ч. 1 ст. 159² Уголовного кодекса РФ, может составлять до нескольких десятков тысяч рублей².

Например, в Новосибирской области гражданин, получая пособие по безработице, продолжал работать дворником на Верх-Тарском нефтяном месторождении и получал оплату за свои услуги по гражданско-правовому договору с АО «Новосибирскнефтегаз»³. Таким способом он смог незаконно получить в период с января по март 2021 г. выплаты в качестве пособия по безработице в размере 20 тыс. руб. По результатам процессуальной проверки в мае 2021 г. отдел полиции возбудил в отношении этого гражданина уголовное

¹ С 1 января 2023 г. — Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации или Социальный фонд России (см. ст. 2 Федерального закона от 14 июля 2022 г. № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации»).

² См., например: Официальный портал органов государственной власти Тюменской области. URL: https://admtumen.ru/ogv_ru/news/subj/more.htm?id=11875209%40egNews; Информационный портал «Сиб.фм». URL: <https://sib.fm/news/2021/05/29/ugolovnoe-delo-zaveli-na-muzhchinu-za-moshennichestvo-s-posobiem-po-bezrobotitse-v-novosibirskoj-oblasti>; Официальный портал РОССИЯ — ВГТРК «Владмир». URL: <https://vladtv.ru/incidents/130289>; Официальный портал Администрации Садовского сельсовета Краснозерского района Новосибирской области. URL: <https://admsadov.nso.ru/page/2216>.

³ См.: Информационный портал «Сиб.фм». URL: <https://sib.fm/news/2021/05/29/ugolovnoe-delo-zaveli-na-muzhchinu-za-moshennichestvo-s-posobiem-po-bezrobotitse-v-novosibirskoj-oblasti>.

дело по ч. 1 ст. 159² «Мошенничество при получении выплат» Уголовного кодекса РФ. Кроме того, органами прокуратуры в адрес директора ГКУ ЦНЗ было вынесено представление. Он был привлечен к дисциплинарной ответственности.

В октябре 2020 г. приговором Заводоуковского районного суда Тюменской области житель села Новая Заимка также был признан виновным по ч.1 ст. 159² «Мошенничество при получении выплат» Уголовного кодекса РФ¹.

В феврале 2020 г. он обратился в ЦНЗ Заводоуковского городского округа с целью постановки на учет в качестве безработного и получения пособия, предоставив трудовую книжку, где было указано, что он уволен с последнего места работы и не трудоустроен. Им также письменно был удостоверен факт того, что в случае появления оплачиваемой работы и заработка он обязуется немедленно оповестить ЦНЗ. Однако этого не произошло. Данный гражданин обманным путем как до регистрации в качестве безработного, так после этой даты продолжал находиться в трудовых отношениях с частной охранной организацией, что и позволило привлечь его к ответственности за предоставление заведомо ложных и недостоверных сведений, позволяющих получать бюджетное пособие по безработице. В результате ему было назначено наказание в виде обязательных работ сроком на 250 часов.

В ноябре 2021 г. решением Краснозерского районного суда Новосибирской области было удовлетворено исковое заявление прокурора Краснозерского района о взыскании с гражданина Д.А. Юрченко в бюджет Российской Федерации незаконно полученного пособия по безработице в размере 86 077,6 руб.²

В ходе прокурорской проверки, проведенной в мае 2021 г., было установлено, что в августе 2020 г. Д.А. Юрченко обратился в ГКУ Новосибирской области «Центр занятости населения Краснозерского района» и был признан безработным. Ему также было назначено пособие по безработице, которое он получал 6 месяцев, в общей сумме в размере 86 077,6 руб. На момент обращения в ГКУ Новосибирской области «Центр занятости населения Краснозерского района» данный гражданин являлся самозанятым (плательщиком налога на профессиональный доход), в связи с чем не мог быть при-

¹ См.: Официальный портал органов государственной власти Тюменской области. URL: https://admtumen.ru/ogv_ru/news/subj/more.htm?id=11875209%40egNews.

² См.: Официальный портал Администрации Садовского сельсовета Краснозерского района Новосибирской области. URL: <https://admsadov.nso.ru/page/2216>.

знан безработным. Таким образом, он незаконно получил из федерального бюджета денежные средства в размере 86 077,6 руб., что было квалифицировано как неосновательное обогащение и явилось основанием для обращения прокурора в суд.

Ввиду того что такие судебные дела являются многочисленными, а предусмотренная ч. 1 ст. 159² Уголовного кодекса РФ ответственность (штраф в размере до 120 тыс. руб. либо обязательные работы на срок до 360 часов, либо исправительные работы на срок до 1 года, либо ограничение свободы на срок до 2 лет, либо принудительные работы на срок до 2 лет, либо арест на срок до 4 месяцев), несоразмерна ущербу, который гражданин, незаконно получающий пособие по безработице, может нанести государству, как это следует из анализа случаев незаконного получения пособия по безработице в 2020—2021 гг., депутатами Государственной Думы Федерального Собрания РФ был представлен проект федерального закона № 1115255-7 «О внесении изменения в статью 35 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”» (в части возмещения сумм незаконно полученного пособия по безработице с соблюдением принципов справедливости и соразмерности) (далее — законопроект)¹.

Данным законопроектом было предложено декриминализировать преступления, связанные незаконным получением пособия по безработице, оставив лишь добровольный порядок возмещения незаконно полученных сумм пособия либо в порядке гражданского судопроизводства. Однако законопроект был отклонен по итогам его рассмотрения в первом чтении.

Такое решение можно считать объективным, поскольку умышленные действия граждан, направленные на незаконное получение бюджетных средств, являются распространенным явлением не только в отношении пособия по безработице, но и в отношении ряда других бюджетных выплат, в частности материнского (семейного) капитала².

¹ См.: Официальный портал «Система обеспечения законодательной деятельности». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1115255-7>.

² См., например: Приговор Центрального районного суда г. Симферополя от 15 апреля 2021 г. по делу № 1-198/2021 // Официальный портал «Крым правовой». URL: <https://pravoilevo.ru/prigovor-po-ch-3-st-159-2-uk-rf-moshennichestvo-pri-poluchenii-vyplat-delo-%E2%84%96-1-198-2021>. См. также по линии предоставления льгот лицам, подвергшимся радиационному воздействию: Апелляционное определение Московского городского суда от 6 июля 2020 г. по делу № 33-18775/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

Перечисленным явным злоупотреблениям со стороны получателей социальных пособий противостоят случаи, когда уполномоченные органы незаконно отказывают гражданам в приобретении статуса, необходимого для назначения пособия, либо незаконно приостанавливают его выплату (например, для бюджетного пособия по безработице)¹, либо отказывают в выплате по причине реорганизации или ликвидации работодателя, ранее являвшегося плательщиком страховых взносов (например, для страховых пособий по временной нетрудоспособности и в связи с материнством)².

В отношении страхового пособия по уходу за ребенком лицам, совмещающим уход за ребенком с работой в режиме неполного рабочего времени, вопросы, связанные со злоупотреблением работником правом на получение данного пособия, как было отмечено ранее в рамках настоящей главы, были разрешены Верховным Судом РФ в определении от 12 февраля 2020 г. № 307-ЭС19-27208.

¹ См., например: Апелляционное определение Иркутского областного суда (Иркутская область) от 28 августа 2013 г. по делу № 33-6899/13 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/dSKuodZw95oZ/>; решение Центрального районного суда г. Хабаровска (Хабаровский край) от 14 июля 2017 г. по делу № 2-3599/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/YiV2AMefHH5R/>; Решение Октябрьского районного суда г. Мурманска (Мурманская область) от 28 августа 2017 г. по делу № 2-2567/2017 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/v7farPdDebLn>; определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 октября 2019 г. № 29-КГ19-6 // СПС «КонсультантПлюс»; решение Шадринского районного суда (Курганская область) от 4 марта 2021 г. по делу № 2-126/2021 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/B6P7DyMgNtHT>; Апелляционное определение Волгоградского областного суда г. Волгограда (Волгоградская область) от 15 декабря 2021 г. по делу № 33-14010/2021 // Судебные решения РФ. URL: <https://xn--90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai/64729452>.

² См.: Решение Московского Мещанского районного суда от 28 июля 2016 г. № 2-9604/2016 // Суды общей юрисдикции города Москвы. URL: <https://mos-gorsud.ru/rs/meshchanskij/services/cases/civil/details/9e8cbbb4-fa4c-4d57-86cf-9ba6b7472252>.

Глава 6

ТЕНДЕНЦИИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ СПОРОВ ПО ПЕНСИОННЫМ ДЕЛАМ И УСТРАНЕНИЕ НЕСОВЕРШЕНСТВ ПЕНСИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Законодательство об обязательном пенсионном обеспечении в России постоянно реформируется, вследствие чего не отличается устойчивостью. Сначала изменились принципы построения пенсионной системы с переходом в 2001 г. к страховой модели, затем несколько раз трансформировалась пенсионная формула — способ подсчета приобретенных пенсионных прав (2005 г., 2013—2015 гг.), наконец повышение пенсионного возраста в 2018 г. И сейчас пенсионное законодательство далеко от совершенства, а его постоянные пересмотры и внесение изменений подрывают доверие граждан к государству как к гаранту защиты их прав в социальной сфере.

Определенное влияние оказывают и объективные факторы, затрагивающие экономику нашего государства, включая сферу пенсионного обеспечения, такие как мировые финансовые кризисы, пандемия COVID-19, специальная военная операция, санкционное давление недружественных государств на экономику страны.

Кроме того, длительное время сохраняются неустойчивость доходности финансовых источников, недостаточное пополнение и несбалансированность бюджета Фонда пенсионного и социального страхования РФ (далее — Социальный фонд), что вызывает проблемы поиска баланса между доходами бюджета и расходами, в частности, на социальную сферу, которая сама по себе не приносит прибыли. С одной стороны, государство стремится сократить издержки, с другой — не может снижать уже достигнутый уровень социального обеспечения населения.

Законодательство о пенсионном обеспечении является сложным, разрозненным, содержит множество подзаконных актов, принятых в период действия советских актов, поэтому разобраться в таком нормативном массиве непросто. Еще сложнее правильно понимать и применять отдельные предписания не только обычным гражданам, но и специалистам.

Анализ многочисленных судебных решений по пенсионным спорам позволяет выделить круг основных вопросов, по поводу ко-

торых на практике возникают разногласия, и найти причины этих разногласий и возможные пути решения.

Единообразному применению судами нормативных предписаний, правильному использованию норм материального и процессуального права, а также изменению законодательства способствуют решения Конституционного Суда РФ в форме постановлений. Данные акты высшей судебной инстанции восполняют пробелы в законодательстве, исправляют имеющиеся в нем дефекты и в обязательном порядке учитываются нижестоящими судами при рассмотрении отдельных категорий дел.

Следует согласиться с В.Д. Зорькиным, отмечавшим, что Конституционный Суд РФ прекращает действие признанных им не соответствующими Конституции РФ нормативных актов либо, признавая закон не противоречащим Конституции РФ, дает такое его толкование (путем выявления его конституционно-правового смысла), которое имеет нормативное значение для всех правоприменителей¹.

Главной целью создания и функционирования пенсионной системы является обеспечение граждан пенсиями — страховыми, государственными, накопительными и негосударственными (корпоративными).

Корректировка и перерасчет пенсий. Большинство разногласий возникает по поводу определения размеров пенсий. Не всегда ожидания граждан по поводу величины пенсионных выплат соответствуют реальности. С 2022 г. запущен механизм проактивного информирования лиц, достигших возраста 40 лет, о предполагаемом размере пенсии, с тем чтобы до достижения пенсионного возраста они имели возможность оценить и при необходимости скорректировать свое поведение в целях получения адекватного пенсионного обеспечения в будущем. Однако подобное нововведение не дает в перспективе никаких гарантий гражданам неизменности существующей модели формирования пенсионных прав и благоприятного прогноза на получение пенсии в большем размере, нежели тот, который отвечает сложившимся требованиям и бюджетным возможностям, зависящим не только от вклада конкретных индивидов, но и от эффективного функционирования экономики государства.

При таких обстоятельствах весьма проблематично оценить примерные размеры денежного эквивалента накопленных пенсионных права граждан, к примеру, через 10 лет в условиях финансовой нестабильности и дефицита бюджета Социального фонда России.

¹ См.: Зорькин В.Д. Прецедентный характер решений Конституционного Суда Российской Федерации // Журнал российского права. 2004. № 12. С. 4.

На практике граждане сталкиваются с проблемой перерасчета размера назначенных им пенсий, исходя из наиболее выгодного варианта его определения, хотя далеко не всегда результат оправдывает ожидания. Суды руководствуются законодательством, действующим как на момент назначения пенсии, так и на момент обращения гражданина за перерасчетом, проверяя правомерность принятых пенсионным органом решений.

Большинство судебных споров связано с отказом пенсионного ведомства включить в общий трудовой стаж работы гражданина, претендующего на получение пенсионного обеспечения по старости, конкретных периодов работы, что влияет на размер его пенсии.

Напомним, что изначально в нашей стране институт пенсионного обеспечения включал только государственные пенсии. Такое положение объяснялось плановым укладом экономики и существованием только государственной собственности на средства производства. основополагающим критерием для определения размера пенсии служили пенсионные права, состоящие из общего трудового стажа и заработка. С развитием рыночных отношений и появлением различных форм собственности изменились и подходы к финансированию пенсионных выплат гражданам. После проведения пенсионной реформы в 2002 г. пенсионные права стали базироваться на страховых принципах пенсионного обеспечения, т.е. с учетом сумм страховых платежей, уплаченных за каждого застрахованного лица. Таким образом, решающую роль в определении размера пенсии стали играть суммы страховых отчислений за период трудовой деятельности, а сама по себе заработная плата (иное вознаграждение) — лишь опосредованную, выступая базой для исчисления страховых взносов.

Государственные пенсии остались только у военнослужащих и приравненных к ним по пенсионному обеспечению лиц, государственных гражданских и муниципальных служащих, а также у отдельных категорий граждан, определенных законом. Для данных лиц подход к их пенсионному обеспечению остался прежним: размер пенсии поставлен в зависимость от стажа (выслуги лет) и величины денежного довольствия (должностного оклада).

Однако многие граждане до 2002 г. успели сформировать в какой-то степени, может даже значительной, свои пенсионные права по ранее действовавшему порядку. На этот случай в целях обеспечения преемственности правового регулирования предусмотрен особый правовой механизм конвертации ранее приобретенных пенсионных прав застрахованных лиц в расчетный пенсионный капитал.

По поводу применения данного порядка и корректировки назначенных размеров пенсии в пользу ее увеличения у граждан довольно часто возникают споры с пенсионными органами. Пенсионные права, приобретенные гражданином до начала пенсионной реформы 2002 г., подлежат конвертации в расчетный пенсионный капитал по заданной в законодательстве формуле. Между тем, граждане пытаются изыскать любую возможность отстоять свои права на пенсионные выплаты в большем размере, поэтому обращаются за судебной защитой.

В одном деле индивидуальный предприниматель, обращаясь с иском к пенсионному органу, указал, что в его индивидуальном лицевом счете не отражены все суммы, перечисленные в качестве страховых взносов за время предпринимательской деятельности с 19 июля 1996 г. по 31 декабря 1999 г., что в итоге привело к уменьшению размера его пенсии.

Суды, отказывая в удовлетворении заявленных требований о нарушении пенсионных прав, исходили из того, что предыдущий период деятельности включен в страховой стаж, спорные суммы страховых взносов не влияют и не будут влиять на определение расчетного пенсионного капитала застрахованного лица. Верховный Суд РФ оставил в силе акты нижестоящих судов¹.

Граждане нередко заблуждаются, путая механизм конвертации (валоризации), т.е. оценки пенсионных прав, приобретенных ими до 2002 г., в целях повышения пенсий согласно установленному механизму, с перерасчетом пенсий по ряду предусмотренных законом оснований. Конвертация пенсионных прав касается преобразования пенсионных прав в части учета стажа и заработка, что не всегда может приводить к увеличению размера пенсии, поскольку для этого необходимо соблюдать определенные требования, касающиеся, в частности, документального подтверждения юридически значимых обстоятельств.

В некоторых случаях, если речь идет о возможности учета отдельных периодов работы застрахованных лиц до 2002 г., которые пенсионными органами не были приняты в расчет при исчислении пенсии, граждане оспаривают в суде отказ в перерасчете пенсии либо заявляют требование об установлении юридически значимого факта — периодов работы (иной деятельности), подлежащих включению в расчетный период для определения размера пенсии. При

¹ См.: Определение Верховного Суда РФ от 22 декабря 2017 г. № 309-КГ17-19040 // СПС «КонсультантПлюс».

этом у застрахованного лица есть право выбора более выгодного для него порядка конвертации ранее приобретенных до 2002 г. пенсионных прав при исчислении пенсии.

Существуют три формулы оценки пенсионных прав.

Первая основана на произведении стажевого коэффициента к отношению среднемесячного заработка застрахованного лица и среднемесячной заработной платы в Российской Федерации (коэффициент — не свыше 1,2) и к среднемесячной заработной плате в Российской Федерации за период с 1 июля по 30 сентября 2001 г. для исчисления и увеличения размеров государственных пенсий, утвержденных Правительством РФ (1671 руб. 00 коп.).

Вторая базируется на произведении среднемесячного заработка застрахованного лица за 2000—2001 гг. 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, и стажевого коэффициента.

Третья предусмотрена для лиц, которым по состоянию на 31 декабря 2001 г. установлена трудовая пенсия по старости, трудовая пенсия по инвалидности, трудовая пенсия по случаю потери кормильца или трудовая пенсия за выслугу лет в соответствии с Законом РФ от 20 ноября 1990 г. № 340-1 «О государственных пенсиях в Российской Федерации»¹. По их выбору в качестве расчетного размера трудовой пенсии принимается сумма одной установленной им пенсии с учетом повышений и компенсационной выплаты в связи с ростом стоимости жизни в Российской Федерации с применением соответствующего районного коэффициента, за исключением надбавок на уход и на нетрудоспособных иждивенцев.

Например, истец обратился в суд с требованием произвести перерасчет назначенной пенсии по старости в связи с тем, что при определении ее размера не была учтена заработная плата за период с 1 июля по 31 декабря 1991 г. из-за отсутствия в лицевом счете застрахованного лица за указанный период соответствующих сведений. Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд руководствовался положениями Закона о трудовых пенсиях в части, касающейся порядка определения и расчета среднего заработка, а также перечнем документов, необходимых для установления трудовой пенсии и пенсии по государственному пенсионному обеспече-

¹ Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1990. № 27. Ст. 351. Документ утратил силу.

нию, утв. постановлением Минтруда России и Пенсионного фонда РФ от 27 февраля 2002 г. № 16/19п.

При рассмотрении дела судом было учтено, что для исчисления размера пенсии по выбору пенсионера учитывался его среднемесячный заработок за любые 60 месяцев подряд до 1 января 2002 г. Поскольку в интересующий период времени истец не был зарегистрирован в качестве застрахованного лица в системе обязательного пенсионного страхования, этот период должен подтверждаться справками, выданными работодателями либо государственными (муниципальными) органами на основании первичных бухгалтерских документов. Однако таких документов истцом в обосновании заявленных исковых требований представлено не было, и в перерасчете пенсии обоснованно было отказано.

Подобные случаи — не редкость, и они становились предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ. Так, по запросу районного суда оспаривалась конституционность п. 3 (а фактически его абз. 1 и 7) ст. 30 Закона о трудовых пенсиях. Согласно приведенной норме определение расчетного размера трудовой пенсии при оценке пенсионных прав застрахованного лица осуществляется с учетом его среднемесячного заработка за 2000—2001 гг. 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. В то же время по независящим от гражданина обстоятельствам документы, подтверждающие размер среднемесячного заработка или периоды трудовой деятельности, могут быть утрачены и иных способов подтвердить данные факты, кроме свидетельских показаний и иных письменных документов, не имеется.

В рассматриваемом деле пенсионный орган отказал гражданке в перерасчете размера назначенной пенсии исходя из среднемесячной заработной платы за 60 месяцев работы на конкретном 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 г. Архивные материалы по отделу кадров и бухгалтерии нефтеперерабатывающего завода, на котором

трудилась истец, были уничтожены в результате военных действий на территории Чеченской Республики в 1994—1996 и 1999—2000 гг.

Суд, рассматривавший данное дело по первой инстанции, усмотрел наличие неопределенности при применении п. 3 ст. 30 Закона о трудовых пенсиях в том, что положения вышеназванной нормы 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 РФ, так как законодательством такие виды доказательств не предусмотрены для целей конвертации ранее приобретенных пенсионных прав.

При таком положении гражданин фактически лишается возможности подтвердить размер своей заработной платы, если по причинам, не зависящим от него самого 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), у него отсутствуют необходимые документы.

В Определении от 4 апреля 2017 г. № 696-О Конституционный Суд РФ не выявил никакой неопределенности по данному делу, указав, что установленный порядок исчисления пенсии при оценке приобретенных до 1 января 2002 г. пенсионных прав, предполагающий определение размера среднемесячного заработка застрахованного лица, является одинаковым для всех лиц, имеющих право на назначение пенсии после 1 января 2002 г. Тем самым обеспечивается индивидуализация размера пенсии, исключается возможность произвольного установления пенсионного обеспечения и, по существу, воспроизводится действовавший ранее порядок исчисления размера пенсий по старости.

При проведении в 2002 г. пенсионной реформы и переходе к страховым принципам пенсионного обеспечения федеральный законодатель установил такой порядок исчисления размера трудовой (с 2015 г. — страховой) пенсии по старости, который предполагает учет не среднемесячного заработка застрахованного лица, а суммы страховых отчислений для формирования будущего пенсионного обеспечения. Конвертация же ранее приобретенных пенсионных прав застрахованных лиц является особым механизмом, предназначенным для обеспечения преемственности правового регулирования и определения базы для расчета пенсии исходя из ранее существовавших требований к стажу и заработку. Таким образом, этот

механизм направлен на сохранение ранее приобретенных пенсионных прав при изменении системы пенсионного обеспечения, а также разумной стабильности правового регулирования.

По существу, высказанная Конституционным Судом РФ позиция является правильной. В запросе суда первой инстанции поставлен вопрос 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 решение подобного вопроса должно быть на уровне законодательства.

Для увеличения пенсии с учетом приобретенных ранее пенсионных прав до перехода на страховые принципы пенсионного обеспечения законодателем предложен определенный механизм сохранения этих прав. Однако данный механизм является несовершенным, исходя из того, что, во-первых, используются ограничительные коэффициенты, которые «сводят на нет» личные трудовые заслуги (вклад) конкретных граждан, во-вторых, возлагается на самих застрахованных лиц обязанность представить документальное подтверждение размера среднего заработка до их регистрации в системе обязательного пенсионного страхования, что бывает затруднительно.

Переход на страховые принципы формирования пенсионных прав привел к пересмотру роли трудового стажа. Сама по себе деятельность, приносящая доход, в том числе трудовая деятельность, не принимается во внимание, поскольку одним из условий приобретения права на страховую пенсию является наличие страхового стажа определенной продолжительности. При этом под страховым стажем в соответствии с Законом о страховых пенсиях понимается период трудовой и (или) иной значимой деятельности лица, в течение которого исчислялись и уплачивались страховые взносы.

Следовательно, сейчас роль трудового стажа минимальна — только для военнослужащих и приравненных к ним по пенсионному обеспечению лиц, государственных гражданских и муниципальных служащих, а также для учета периодов деятельности, имевших место до 2002 г.

Существенное значение сегодня имеют исчисление и уплата страховых взносов, особенно для работающих по трудовому договору граждан. В отношении данной категории застрахованных лиц эту обязанность исполняет работодатель, являющийся страховщиком. Опосредованную функцию несет страховщик (пенсионные органы, а с 2019 г. — налоговые органы), отвечающий за обеспечение взыскания недоимки по суммам страховых взносов. Как правильно отмечается в специальной литературе, реализация прав застрахован-

ного лица поставлена в прямую зависимость от надлежащего исполнения иными лицами — страхователем, страховщиком и налоговым органом — обязанностей по своевременной и в полном размере уплате страховых взносов в пользу застрахованных лиц. При этом застрахованное лицо не обеспечено действенными и простыми механизмами воздействия на ситуацию неисполнения страхователем или налоговым органом их обязанностей¹.

Следовательно, неуплата страховых взносов имеет серьезные последствия для будущего пенсионного обеспечения трудящихся. Обращает на себя внимание разница в употреблении словосочетания «начисленные и уплаченные страховые взносы» применительно к Закону о страховых пенсиях и «взимаемые страховые взносы» — в соответствии с Налоговым кодексом РФ. В последнем случае акцент делается на взыскании страховых взносов с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения реализации прав застрахованных лиц на получение страхового обеспечения по соответствующему виду обязательного социального страхования. Очевидно, речь идет о взыскании только в отношении неуплаченных сумм страховых взносов. Однако при имеющейся недоимке по страховым взносам, возникшей по вине работодателя (страхователя), объем пенсионных прав застрахованного лица не может быть уменьшен, поскольку данное обстоятельство от него напрямую никак не зависит. По этому поводу сохраняет свою актуальность высказанная Конституционным Судом РФ правовая позиция о том, что реализация гражданами права на социальное обеспечение не может зависеть от исполнения страхователем своих обязанностей: застрахованные лица должны иметь возможность реализовать приобретенные ими в системе обязательного пенсионного страхования права независимо от того, насколько добросовестным было поведение страхователя (работодателя)². Установив такой механизм определе-

¹ См.: Напсо М.Б. Актуальные проблемы реализации конституционного права граждан Российской Федерации на пенсионное обеспечение в контексте реформирования пенсионной системы Российской Федерации // Современное право. 2019. № 2. С. 38—49.

² См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 10 июля 2007 г. № 9-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 10 и пункта 2 статьи 13 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации” и абзаца третьего пункта 7 Правил учета страховых взносов, включаемых в расчетный пенсионный капитал, в связи с запросами Верховного Суда Российской Федерации и Учалинского районного суда Республики Башкортостан и жалобами граждан А.В. Докукина, А.С. Муратова и Т.В. Шестаковой» // СПС «КонсультантПлюс».

ния права на трудовую пенсию по обязательному пенсионному страхованию, при котором приобретение страхового стажа и формирование расчетного пенсионного капитала застрахованного лица, по существу, зависят от исполнения страхователем (работодателем) обязанности по уплате страховых взносов и от эффективности действий налоговых органов и страховщика, федеральный законодатель не предусмотрел в рамках данного механизма достаточные гарантии обеспечения прав застрахованных лиц на случай неуплаты страхователем страховых взносов или уплаты их не в полном объеме. В результате в страховой стаж граждан, надлежащим образом выполнявших работу по трудовому договору и в силу закона признанных застрахованными лицами, не засчитываются периоды работы, за которые страховые взносы начислялись, но не уплачивались.

Пенсионное законодательство содержит пробел в правовом регулировании, которое бы обеспечивало беспрепятственную реализацию пенсионных прав застрахованными лицами, работавшими по трудовому договору и выполнившими предусмотренные законом условия для приобретения права на пенсию, на случай неуплаты или неполной уплаты страхователем (работодателем) страховых взносов за определенные периоды трудовой деятельности этих лиц. Несмотря на высказанную Конституционным Судом РФ правовую позицию по вопросу о необходимости закрепления достаточных гарантий реализации застрахованными лицами их пенсионных прав, подобное положение все еще отсутствует в пенсионном законодательстве. Поэтому в своих решениях по спорам о включении периодов работы, за которые работодателем (страхователем) не были уплачены страховые взносы, в страховой стаж застрахованных лиц суды напрямую ссылаются на приведенную правовую позицию о том, что сама по себе такая неуплата не может служить причиной изъятия данных периодов из подсчета продолжительности страхового стажа.

Как представляется, данную позицию по аналогии можно было распространить и на споры граждан — индивидуальных предпринимателей с пенсионными органами об отказе в перерасчете пенсий и включении в страховой стаж отдельных периодов предпринимательской деятельности, по которым у налоговых и пенсионных органов отсутствуют сведения об уплате страховых взносов (налогов) до введения индивидуального персонифицированного учета. Также этот подход уместно применять судам в случаях отказов гражданам пенсионными органами в перерасчете пенсии с учетом валоризации по причине отсутствия у последних установленных документов для

подтверждения размера среднемесячного заработка с 1 июля по 30 сентября 2001 г. либо за 60 месяцев подряд до 2001 г., о чем говорилось выше.

В настоящее время высказываются критические замечания относительно ухудшения положения застрахованных лиц в сравнении с незастрахованными лицами, особенно тех, чьи пенсионные права обеспечиваются наличием специального стажа, как трудового (для подсчета выслуги лет), так и страхового, для получения права на досрочную пенсию в силу работы в особых условиях. В последнем случае необходима уплата дополнительных страховых взносов¹.

Однако даже при соблюдении условий для назначения пенсий, в том числе досрочных, в некоторых случаях их размер у застрахованных лиц может оказаться ненамного выше размера социальной пенсии по старости с учетом доплат у незастрахованных лиц или же граждан, у которых отсутствует страховой стаж требуемой продолжительности. К числу последних относятся самозанятые граждане, уплачивающие налог на профессиональный доход. Данная категория граждан, занимающаяся деятельностью, приносящей доход, по сути схожей с предпринимательской деятельностью, имеет право вступить в систему пенсионного страхования только в добровольном порядке. Немногие граждане из этой категории стремятся добровольно принять на себя обязательства по уплате страховых взносов в системе пенсионного страхования, тем более что по Конституции РФ каждому гарантировано пенсионное обеспечение и самозанятые лица как члены общества имеют право на социальную пенсию независимо от осуществления оплачиваемой деятельности и при отсутствии уплаты ими страховых взносов.

Такое положение представляется несправедливым по отношению к тем гражданам, которые своим трудом создавали финансовую основу своего пенсионного обеспечения, в отличие от тех, кто не принимал в этом никакого участия, но тем не менее приобрел право на пенсию от государства. Кроме того, размеры социальной и страховой пенсий по старости у подавляющего большинства пенсионеров одинаковые за счет доплат к социальной пенсии до прожиточного минимума пенсионера в соответствующем субъекте РФ. В результате страховые отчисления для работающих по трудовому договору граждан не дают никаких преимуществ перед самозанятыми и лицами свободных профессий, которые не оформили никакого статуса.

¹ См.: Напсо М.Б. Указ. соч.

Проблемы уплаты страховых взносов индивидуальными плательщиками. Как неоднократно указывал в своих решениях Конституционный Суд РФ, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование являются материальной гарантией предоставления застрахованным лицам надлежащего страхового обеспечения. С выполнением установленного Федеральным законом о страховых пенсиях правила о включении в страховой стаж застрахованных лиц периодов их работы, за которые производились отчисления страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (с 1 января 2023 г. — Социальный фонд России), связывается реализация права на получение страховой (до 1 января 2015 г. — трудовой) пенсии в надлежащем объеме. Поступление страховых взносов, в свою очередь, обеспечивает функционирование финансового механизма обязательного пенсионного страхования и выплату пенсий застрахованным лицам в соответствующем результатам их труда размере¹.

Однако в отношении индивидуальных плательщиков страховых взносов, которые одновременно являются и страхователями, и застрахованными лицами, имеются некоторые проблемы. Ряд вопросов возникает по поводу обязанности исчисления и уплаты страховых взносов плательщиками, являющимися индивидуальными предпринимателями, адвокатами, медиаторами, нотариусами, занимающимися частной практикой, арбитражными управляющими, оценщиками, патентными поверенными и иными лицами, занимающимися в установленном законодательством РФ порядке частной практикой (далее — плательщики, не производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам) из числа военных пенсионеров, получающих государственную пенсию по выслуге лет или по инвалидности. Данная категория пенсионеров имеет возможность получать одновременно две пенсии — государственную и страховую. Последняя выплачивается при соблюдении требований Закона о страховых пенсиях к пенсионному возрасту, страховому

¹ См.: Постановления Конституционного Суда РФ от 29 января 2004 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности отдельных положений статьи 30 Федерального закона “О трудовых пенсиях в Российской Федерации” в связи с запросами групп депутатов Государственной Думы, а также Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия), Думы Чукотского автономного округа и жалобами ряда граждан» и от 23 декабря 2004 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности подпункта 8 пункта 1 статьи 238 Налогового кодекса Российской Федерации в связи с коллективной жалобой граждан А.И. Березова, Г.А. Васютинской, В.П. Крайнюкова, С.П. Молдашова, С.Н. Панина, В.Н. Потапова, А.И. Пудовкина и В.Н. Юнды, а также жалобой гражданки Л.А. Галаевой» // СПС «КонсультантПлюс».

стажу и величине страховых отчислений, конвертированных в пенсионные баллы. Однако на практике в действующем механизме правового регулирования в системе обязательного пенсионного страхования выявилось отсутствие гарантий реализации приобретенных в рамках данной системы пенсионных прав военных пенсионеров, уплачивающих страховые взносы за себя, будучи плательщиками, не производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам при осуществлении отдельных видов деятельности.

Конституционный Суд РФ в определениях от 24 мая 2005 г. № 223-О и от 11 мая 2006 г. № 187-О обращал внимание на то, что всем застрахованным лицам, участвующим в системе обязательного пенсионного страхования, должны быть обеспечены равные условия получения пенсионного обеспечения¹.

В отношении же индивидуальных плательщиков страховых взносов из числа лиц, получающих пенсию за выслугу лет или пенсию по инвалидности, в соответствии с Законом РФ № 4468-1 возникла неопределенность нормативного содержания применительно к объему и условиям формирования и реализации в системе обязательного пенсионного страхования пенсионных прав при условии надлежащего исполнения ими обязанности страхователя по уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование. Для таких категорий граждан действующее правовое регулирование не предусматривает возможности отказа от участия в системе обязательного пенсионного страхования.

Однако не представляется возможным выявить цель уплаты указанными гражданами страховых взносов, чтобы оценить влияние страховых отчислений на объем обязательного страхового обеспечения по обязательному пенсионному страхованию при наступлении страхового случая в виде достижения пенсионного возраста. Проблема заключается в том, что граждане, производя страховые отчисления, в силу объективных обстоятельств (отсутствие требуемой продолжительности страхового стажа или определенного размера индивидуального пенсионного коэффициента) не могут реа-

¹ В то же время Конституционный Суд РФ отмечал, что соблюдение конституционного принципа равенства, помимо прочего, означает запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях (постановления от 24 мая 2001 г. № 8-П, от 3 июня 2004 г. № 11-П, от 15 июня 2006 г. № 6-П, от 5 апреля 2007 г. № 5-П, от 10 ноября 2009 г. № 17-П и от 24 октября 2012 г. № 23-П; определения от 27 июня 2005 г. № 231-О, от 1 декабря 2005 г. № 428-О и др.), и не исключает учета фактических различий между субъектами, относящимися к одной категории (определения от 2 ноября 2006 г. № 492-О, от 2 ноября 2011 г. № 1447-О-О и др.) // СПС «КонсультантПлюс».

лизовать сформированные ими пенсионные права. В то же время законодательством не предусмотрено возможности снимать с налогового учета по заявлению таких граждан как застрахованных лиц в целях их освобождения от обязательных страховых отчислений на пенсионное страхование. Не предусмотрена пенсионным законодательством и выплата таким застрахованным неполной пенсии пропорционально накопленным пенсионным баллам и (или) имеющемуся неполному страховому стажу.

Конституционный Суд РФ Постановлением от 28 января 2020 г. № 5-П «По делу о проверке конституционности положений части четвертой статьи 7 Закона Российской Федерации “О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей”, подпункта 2 пункта 1 статьи 6, пункта 2.2 статьи 22 и пункта 1 статьи 28 Федерального закона “Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации”, подпункта 2 пункта 1 статьи 419 Налогового кодекса Российской Федерации, а также частей 2 и 3 статьи 8, части 18 статьи 15 Федерального закона “О страховых пенсиях” в связи с жалобой гражданки О.В. Морозовой» дал оценку обозначенной выше проблемы, признав неконституционными законоположения в той мере, в какой они, возлагая на адвокатов из числа военных пенсионеров обязанность по уплате соответствующих страховых взносов, не гарантируют последним реализацию пенсионных прав по достижении пенсионного возраста. В этой связи законодателю необходимо было привести положения, определяющие условия формирования пенсионных прав индивидуальных плательщиков страховых взносов (в том числе адвокатов) из числа военных пенсионеров в системе обязательного пенсионного страхования, в соответствие с нормами, предусматривающими условия реализации пенсионных прав таких лиц. Однако до сих пор изменений, предусматривающих такую корреляцию, в пенсионное и налоговое законодательство внесено не было.

При таких обстоятельствах Конституционному Суду РФ вновь пришлось обращаться к подобному вопросу применительно к иным категориям застрахованных лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой, из числа военных пенсионеров, которым назначена пенсия по государственному пенсионному обеспечению, но они

вынуждены на общих основаниях платить страховые взносы без каких бы то ни было гарантий воспользоваться своими пенсионными правами в системе обязательного пенсионного страхования.

В Постановлении от 11 октября 2022 г. № 42-П Конституционный Суд РФ дал оценку конституционности ряда законоположений, в соответствии с которыми застрахованные лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой (индивидуальные предприниматели, адвокаты, арбитражные управляющие, нотариусы, занимающиеся частной практикой, и иные лица, занимающиеся частной практикой и не являющиеся индивидуальными предпринимателями), за исключением лиц, применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», а также адвокатов, являющихся получателями пенсии за выслугу лет или пенсии по инвалидности в соответствии с Законом РФ № 4468-1 и не вступивших добровольно в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию или прекративших такие правоотношения в соответствии со ст. 29 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», не освобождены от уплаты страховых взносов в виде фиксированного платежа.

Суд пришел к выводу о том, что уплата данных взносов в минимальном размере при незначительных доходах не гарантирует вышеназванным категориям лиц право на получение страхового обеспечения. К моменту достижения ими общеустановленного пенсионного возраста их индивидуальный пенсионный коэффициент не сформируется до величины не менее 30, необходимой для назначения страховой пенсии по старости. Как правило, военные пенсионеры начинают осуществлять деятельность в качестве индивидуальных предпринимателей или лиц, занимающихся частной практикой и не являющихся индивидуальными предпринимателями, после выхода в отставку при достижении определенного возраста, как правило, ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста, поэтому к моменту исполнения им 60 и 65 лет для женщин и мужчин соответственно они не смогут достичь установленных критериев выплаты страховой пенсии по старости, несмотря на уплату страховых взносов.

В таком случае они окажутся лишены возможности реализовать сформированные пенсионные права. Учитывая, что пенсионным законодательством не предусмотрено выплаты пенсии в уменьшенном размере пропорционально сумме уплаченных страховых взносов за определенный период (например, равный минимальному

страховому стажу 15 лет), данные лица оказываются в худшем положении по сравнению с другими категориями плательщиков страховых взносов, не являющихся военными пенсионерами.

Учитывая устранение правовой неопределенности нормативно-регулируемая применительно к объему и условиям формирования и реализации в системе обязательного пенсионного страхования пенсионных прав адвокатов из числа военных пенсионеров, Конституционный Суд РФ отметил, что не имеется оснований для сохранения прежнего правового режима участия в системе обязательного пенсионного страхования посредством уплаты страховых взносов для всех, помимо адвокатов, лиц, самостоятельно обеспечивающих себя работой, из числа военных пенсионеров.

Во исполнение указанного постановления Конституционного Суда РФ Правительством РФ был разработан проект федерального закона № 285551-8, предусматривающий внесение изменения в ст. 6 и 7 Федерального закона от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» об исключении не только адвокатов, но и индивидуальных предпринимателей, арбитражных управляющих, нотариусов, занимающихся частной практикой, являющихся получателями пенсии за выслугу лет или пенсии по инвалидности в соответствии с Законом № 4468-1, из числа страхователей и застрахованных лиц, на которых распространяется обязательное пенсионное страхование, что, соответственно, влечет за собой освобождение указанных лиц от уплаты страховых взносов. При этом за данными лицами из числа военных пенсионеров сохраняется право добровольной уплаты взносов на обязательное пенсионное страхование¹. Очевидно, что принятие указанных поправок положит конец многочисленным судебным спорам об обжаловании гражданами из числа военных пенсионеров и занимающихся частной практикой, кроме адвокатов, отказов со стороны налоговых органов о снятии их с учета в качестве плательщиков страховых взносов, учитывая невозможность воспользоваться пенсионными правами при существующей модели их формирования в системе обязательного пенсионного страхования.

Распространение сроков давности на длительно не востребовавшие пенсионные выплаты. Следующее дело, дошедшее до Конституци-

¹ 22 марта 2023 г. законопроект был принят Государственной Думой Федерального Собрания РФ в первом чтении. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/285551-8> (дата обращения: 03.04.2023).

онного Суда РФ, примечательно тем, что спор возник применительно к единичному случаю и его можно рассматривать как казус. Однако последствия этого дела оказались весьма серьезными, что даже послужило поводом к пересмотру отдельных норм Закона РФ № 4468-1.

Предметом судебных разбирательств стало применение ч. 1 ст. 58 Закона РФ № 4468-1, а также подп. 1 п. 1 ст. 21 и подп. 2 п. 1 ст. 22 Закона о трудовых пенсиях в той мере, в какой они — по смыслу, приданному им правоприменительной практикой, — служат основанием для приостановления и последующего прекращения выплаты лицу, уволенному с военной службы, пенсии за выслугу лет, которая производилась путем зачисления денежных средств на его счет в кредитной организации, притом что он не осуществлял операции по этому счету в течение шести месяцев подряд.

Так, истец — военный пенсионер — обратился в суд с требованием о признании неправомерным отказа пенсионного органа в перерасчете и выплате с процентами причитающейся, но не востребованной в течение 10 лет пенсии за выслугу лет¹.

Пенсия поступала на открытый ему в кредитной организации банковский счет, но за ее получением он долгое время не обращался по причине утраты паспорта. После восстановления этого документа, полагая, что денежные средства продолжают поступать, пенсионер обратился в банк и рассчитывал получить всю сумму накопленной им за 10 лет пенсии. Однако выяснилось, что по причине не востребоваемости денежных средств в течение полугода пенсионным органом выплата пенсии была сначала приостановлена, а затем и прекращена.

Выплата пенсии по заявлению гражданина была восстановлена пенсионным органом, но за прошлое время вернули денежные средства только за три года, предшествующие обращению.

По поводу оставшейся разницы разбирательства продолжились в судебных инстанциях. В результате судами первой и апелляционной инстанций его иск не был удовлетворен, суд кассационной инстанции оставил состоявшиеся решения без изменения, а Верховный Суд РФ отказал в передаче кассационной жалобы истца на рассмотрение в суд кассационной инстанции. Истец направил жалобу в Конституционный Суд РФ.

¹ См.: Решение 26 гарнизонного военного суда от 17 апреля 2019 г. по делу № 2-3057/2019. ГАС «Правосудие. URL: https://26gvskaz.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=48136_5&case_uid=a8268503-bb3b-4eed-ae2-70ce6780e695&delo_id=1540005.

При вынесении решений по рассматриваемому делу суды общей юрисдикции обоснованно руководствовались ч. 1 ст. 58 Закона РФ № 4468-І, подп. 1 п. 1 ст. 21 и подп. 2 п. 1 ст. 22 Закона о трудовых пенсиях. Однако применительно к данному делу выявилась неопределенность их применения в той части, что они могут ограничивать выплату не востребовавшей своевременно суммы пенсии, зачисляемой на банковский счет, за прошлое время тремя годами и тем самым нарушают право на пенсионное обеспечение в полном объеме.

Вопросы назначения, доставки, перерасчета и выплаты пенсии военнослужащим и приравненным к ним лицам регулируются Законом РФ № 4468-І, а также иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, в том числе и Законом о страховых пенсиях (ранее — Законом о трудовых пенсиях).

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 24 Закона о страховых пенсиях неполучение установленной страховой пенсии в течение шести месяцев подряд является основанием для приостановления ее выплаты на шесть месяцев начиная с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором истек указанный срок.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 25 Закона о страховых пенсиях по истечении шести месяцев со дня приостановления выплаты страховой пенсии по указанному основанию ее выплата прекращается с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором истек указанный срок.

Аналогичное правовое регулирование приостановления и прекращения выплаты пенсии было установлено Законом о трудовых пенсиях в отношении получателей трудовых пенсий.

В силу ст. 50 Закона РФ № 4468-І указанное правовое регулирование применялось и применяется к лицам, уволенным с военной и приравненной к ней по пенсионному обеспечению службы, получающим пенсии, назначенные в соответствии с данным Законом.

Ограничение выплаты неполученной пенсии на основании ч. 1 ст. 58 Закона № 4468-І о пенсионном обеспечении военнослужащих и приравненных к ним лиц предусматривает трехлетний срок, предшествующий обращению за ее получением. Выплата пенсии за весь период прекращения выплаты пенсии при наличии к этому основанию данным Законом не предусмотрена.

Такое положение продиктовано разумной экономией своевременно не востребовавших пенсионером денежных средств по причине недопущения их необоснованной переплаты в случаях, если, например, пенсионер умер или признан безвестно отсутствующим.

На пенсионные органы возложена обязанность осуществлять контроль за расходованием денежных средств на выплату пенсий, для чего при наступлении особых обстоятельств предусмотрена возможность приостановки и прекращения денежных выплат.

Конкретные основания приостановления, прекращения и восстановления выплаты пенсии предусмотрены соответственно в ст. 24 и 25 Закона о страховых пенсиях, который подлежит применению к пенсионному обеспечению военнослужащих.

Пенсия считается полученной, если она ежемесячно передается пенсионеру организацией, осуществляющей ее доставку, одним из имеющихся способов:

- путем вручения на дому;
- вручения в кассе организации, осуществляющей доставку;
- зачисления на счет пенсионера в кредитной организации.

Для всех перечисленных способов доставки пенсии предусмотрены одинаковые основания приостановления, прекращения и восстановления выплаты пенсии. Однако, как выяснилось из вышеприведенного гражданского дела, применяться они могут по-разному в зависимости от фактических обстоятельств. Так, длительное неполучение пенсии (свыше шести месяцев) возможно установить только в случаях ее доставки на дом или посредством вручения через организацию федеральной почтовой связи (иную организацию, работающую с применением почтовой технологии), когда получатель отсутствует по месту жительства или не является за ней. Между тем, при доставке пенсии в кредитную организацию пенсия считается полученной в момент ее зачисления на счет пенсионера. Он вправе не производить никаких действий с денежными средствами, что не должно восприниматься как их невостребование в течение длительного времени.

Думается, что приостановление и прекращение выплаты пенсии при ее неполучении в течение шести месяцев подряд должны применяться иначе для такого способа ее доставки, как доставка в кредитную организацию.

В действительности пенсионер не обязан производить действия со своими накоплениями на счете в банке или отмечаться в банке с периодичностью не реже одного раза в шесть месяцев. Отсутствие движения денежных средств по счету еще не свидетельствует о неполучении пенсии гражданином. В то же время исходя из п. 64 приказа Минтруда России от 17 ноября 2014 г. № 885н, на основании отчетных данных организации, осуществляющей доставку, а также

данных лицевого счета может быть установлено длительное невостребование (неполучение) пенсии гражданином, что может послужить основанием к приостановлению (прекращению) ее выплаты.

Указанное положение не согласуется с обязанностью соблюдения кредитной организацией банковской тайны и отсутствием возможности одностороннего расторжения договора с гражданином на открытие и ведение счета. Порядок взаимодействия пенсионного органа и кредитной организации определяется условиями соглашения между ними и касается поступления необходимых документов, содержащих сведения о пенсионерах и причитающихся им денежных сумм в качестве пенсий, и исполнения банком поручений на перечисление этих сумм получателям пенсий.

Пенсионные органы не вправе осуществлять контроль за движением (снятием) денежных средств, зачисленных на банковский счет (вклад) пенсионера в качестве пенсии, назначенной ему в соответствии с законом, даже под предлогом процессуального контроля за расходованием средств на выплату пенсий и работы по предотвращению нежелательных для пенсионера ситуаций по взысканию излишне выплаченных сумм пенсии. Приостановление выплаты допускается исходя из предположения, что право на пенсию может быть утрачено, поскольку заявитель не обращается за ней, но такие случаи должны быть строго оговорены законом.

В период приостановления выплаты пенсии пенсионный орган должен выяснить причины, по которым длительное время (свыше шести месяцев) пенсионные выплаты своевременно не востребованы гражданином. Но это не решает проблем получения невостребованных пенсионером своевременно сумм пенсии за период, превышающий три года, учитывая ограничения, установленные ст. 58 Закона РФ № 4468-1 и ч. 2 ст. 26 Закона о страховых пенсиях. На практике указанное правило применяется как при приостановке выплаты пенсии, так и при отказе в выплате или перерасчете пенсии по тем или иным основаниям¹.

Обращает на себя внимание формулировка нормативных положений, предусматривающих, что ограничение выплаты за прошлое время не более чем за три года перед обращением за получением пенсии касается начисленных, но не востребованных пенсионером

¹ См., например: Апелляционное определение Верховного суда Карачаево-Черкесской Республики от 25 июня 2020 г. по делу № 33-512/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

своевременно сумм пенсии. Отсюда по логике вытекает, что если суммы пенсии не были начислены (в частности, при прекращении их выплаты), то получается, на них это ограничение не распространяется. Однако вышеприведенное дело до вмешательства Конституционного Суда РФ свидетельствует об обратном.

Лишение пенсионера не востребовавшей им пенсии свыше трехлетнего давностного срока является ограничением конституционного права на социальное обеспечение. Такое ограничение согласно ч. 3 ст. 55 Конституции РФ может быть установлено федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Этим требованиям положения ст. 58 Закона о государственном пенсионном обеспечении и ч. 2 ст. 26 Закона о страховых пенсиях, ограничивающие выплату пенсии, не соответствуют.

Имеется разница между начисленными и не начисленными к доставке в кредитные организации суммами пенсионных выплат. В первом случае пенсионное дело находится в активном состоянии, и гражданин вправе ничего не делать со своими денежными накоплениями на счете: они не будут считаться не востребовавшими; во втором денежные средства не поступают в распоряжение их получателя по причине приостановки или прекращения их выплаты. Только после совершения гражданином активных действий выплата может быть возобновлена.

Применение предельного срока, составляющего три года, для получения всей суммы невыплаченных средств должно быть дифференцированным в зависимости от того, обязан был пенсионный орган их начислить или нет. Такая обязанность продолжает существовать и тогда, когда пенсионер длительное время не производит операций по счету, на который зачисляется его пенсия, и у пенсионного органа отсутствуют данные о признании этого лица умершим или безвестно отсутствующим, а также сменившим место жительства. Если выплаты начислены или должны быть начислены пенсионеру, то на них не должен распространяться срок давности. Таким образом, положения о применении давностных сроков нуждаются в корректировке с учетом выявленной правовой неопределенности. Но тут возникает вопрос. В свидетельстве застрахованного лица перечислены случаи, когда гражданин обязан обратиться в пенсионный орган и сообщить об изменениях. Как быть, если гражданин

эту обязанность не выполнил? Законом на этот счет не предусмотрено никаких решений. Между тем очевидно, что гражданин не может нести неблагоприятные последствия в виде неполучения пенсионных выплат за пределами трехлетнего давностного срока, если за ним все это время сохранялось право на их получение.

К тому же, как ранее действовавшее, так и современное пенсионное законодательство не уточняет, в каких случаях суммы пенсий считаются не востребованными. Можно предположить, что такие случаи связаны с неполучением пенсии гражданином. Данное утверждение справедливо при доставке пенсии на дом или через организацию связи. До недавнего времени это были самые распространенные способы получения пенсии. С развитием технологий широко стало практиковаться зачисление пенсионных выплат на счет в кредитной организации.

С учетом того, что доставка пенсии осуществляется различными способами, представляется необоснованным применять единый механизм приостановления и прекращения ее выплаты при различных способах доставки. К тому же нецелесообразно распространять его на случаи зачисления пенсии на счет (вклад) гражданина в кредитной организации.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 7 апреля 2022 г. № 14-П ч. 1 ст. 58 Закона РФ № 4468-І признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она допускает выплату лицу, уволенному с военной службы, не полученной им пенсии за выслугу лет, выплата которой была приостановлена и в последующем прекращена, лишь в размере, не превышающем сумму, исчисленную за три года, предшествующие обращению пенсионера в пенсионный орган за восстановлением выплаты пенсии, притом что в период, когда она не выплачивалась, право на эту пенсию пенсионер не утрачивал. Конституционный Суд РФ в своем Постановлении от 7 апреля 2022 г. № 14-П отметил, что решение пенсионного органа о приостановлении и последующем прекращении выплаты пенсии по основаниям, связанным с ее длительным неполучением, не может быть принято без учета избранного пенсионером способа доставки и получения пенсии.

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда РФ была приведена ч. 1 ст. 58 Закона РФ № 4468-І. Согласно Федеральному закону от 29 декабря 2022 г. № 611-ФЗ она изложена в новой редакции, подразумевающей неприменение каких-либо сроков за прошлое время к неполученным суммам пенсии из-за прекраще-

ния ее выплаты при условии, что право на пенсию гражданином было утрачено¹.

Досрочное пенсионное обеспечение отдельных категорий граждан, занятых на работах во вредных и опасных условиях труда. Досрочное назначение страховых пенсий по старости (льготные пенсии или досрочные пенсии по старости) рассматривается как компенсационная мера, призванная сгладить преждевременное снижение трудоспособности граждан из-за работы в особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных. При этом реализация пенсионных прав зависит от соответствия установленным законодательством условиям назначения таких пенсий. Эти условия неодинаковы для различных оснований, по которым у застрахованного лица может возникнуть право на досрочное пенсионное обеспечение.

В нашей стране досрочная пенсия по старости может быть назначена по основаниям, связанным с работой в особых условиях труда (вредных или опасных), с личностными особенностями застрахованных лиц, работой в неблагоприятных условиях труда по определенным должностям или профессиям, а также в отдельных учреждениях согласно специальным спискам, утвержденным Правительством РФ, работой в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях. Каждое из названных оснований имеет свою специфику и набор требований для назначения досрочных пенсий.

Остановимся на досрочных пенсиях работникам, занятым в особых условиях труда. Легального определения особых условий труда не имеется. На практике под ними понимают такие условия, которые отличаются от нормальных. При работе в таких условиях работникам положены льготы, гарантии и компенсации как в сфере труда, так и по социальному обеспечению. Однако не все условия труда, отклоняющиеся от нормальных, влекут возникновение у работников права на досрочное пенсионное обеспечение.

По смыслу ст. 30 Закона о страховых пенсиях к таковым следует относить тяжелые, вредные или опасные условия труда. Вместе с

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2022 г. № 611-ФЗ «О внесении изменения в статью 58 Закона Российской Федерации “О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей”» // СЗ РФ. 2023. № 1 (ч. 1). Ст. 58.

тем условия досрочного назначения страховой пенсии по старости не исчерпываются только лишь характером работы.

В связи с вступлением в силу в 2014 г. Закона о специальной оценке условий труда необходимым условием начисления досрочной пенсии по старости стало также наличие на рабочем месте вредного или опасного класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда.

До того, как был принят вышеназванный закон, условий выхода на досрочную пенсию было два:

— наличие профессии в списках 1 и 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;

— наличие необходимого стажа работы по этой профессии.

В связи с принятием Закона о специальной оценке условий труда правовое регулирование досрочных пенсий подверглось трансформациям в части отнесения условий труда к определенному классу и признания права работников на льготную пенсию.

Установление вредного или опасного класса условий труда влечет для работодателей дополнительное обременение в виде уплаты страховых взносов по дополнительным тарифам обязательного пенсионного страхования. Поэтому одновременно с наличием особых условий труда для возникновения права на досрочное пенсионное обеспечение требуются также начисление и уплата страхователем страховых взносов по соответствующим тарифам, установленным ст. 428 Налогового кодекса РФ.

Начиная с 2013 г. установлен дополнительный тариф страховых взносов для плательщиков, использующих труд наемных рабочих, чьи профессии предусмотрены списками 1 и 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утв. постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10.

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также — вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст. 3 Закона о специальной оценке условий труда).

По результатам проведения специальной оценки условий труда (далее — СОУТ) устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Таким образом, для возникновения права на досрочную пенсию на основании п. 1 и 2 ч. 1 ст. 30 Закона о страховых пенсиях необходимо не только соответствие рабочих мест таких работников 3-му или 4-му классу условий труда, установленному по результатам СОУТ, но и осуществление трудовой деятельности именно в тех должностях и в тех учреждениях (отделениях), которые поименованы в соответствующих списках, указанных выше (списки 1 и 2, утв. постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10).

В отдельных случаях в ходе проведения специальной оценки условия труда на некоторых рабочих местах признавались допустимыми или оптимальными, что влекло отмену установленных гарантий и компенсаций, а значит, и возможность включения после этого соответствующих периодов работы в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

По поводу исчисления специального стажа возникли проблемы, некоторые из них до сих пор остаются неразрешенными, и только в судах гражданам приходится восстанавливать справедливость.

Споры, связанные с назначением гражданам досрочной страховой пенсии по старости, составляют значительную часть в общей массе рассматриваемых судами дел, что свидетельствует о недостаточной эффективности защиты прав граждан на пенсионное обеспечение как на законодательном, так и исполнительном уровнях. Так происходит во многом потому, что пенсионные органы не в полной мере реализуют предоставленные им законодательством полномочия: истребование у работодателей и третьих лиц необходимых документов. Фактически указанные обязанности перекладываются на граждан с последующим переходом в судебный процесс. По сложившейся на практике установке пенсионные органы стараются избегать рисков установления юридически значимых обстоятельств, с которыми связано возникновение, изменение или прекращение пенсионных правоотношений, предпочитая выносить отказы, которые затем обжалуются гражданами в суд. Для граждан это означает растягивание по времени и затруднение реализации их пенсионных прав.

Для многих работников критерии назначения досрочной пенсии по старости в связи с особыми условиями труда, подтвержденными

спецоценкой, стали препятствием: если условия труда по факту спец-оценки не обозначены как вредные или опасные, то граждане лишаются права на досрочную пенсию, даже если их профессии включены в упомянутые списки. Иными словами, многие работники, занятые, к примеру, в горнорудном, химическом, металлургическом или полиграфическом производстве, могут не получить своей досрочной пенсии, если условия труда на их рабочих местах будут признаны оптимальными или допустимыми.

Именно эта проблема составляет большую часть претензий и конфликтов, возникающих по результатам СОУТ. Накопление «вредного» стажа, необходимого условия для досрочной пенсии, приостанавливается при определении 1-го или 2-го классов вредности условий труда, и выход на пенсию, соответственно, ставится под вопрос. Например, граждан обратился в суд с требованием о признании незаконным решения территориального пенсионного органа о прекращении выплаты досрочной страховой пенсии по старости. Основанием к вынесению данного решения послужил пересмотр выплатного дела истца в ходе внеплановой проверки, которой было установлено, что работа истца в должности машиниста конвейера (стакера) на горнодобывающем и обогащательном предприятии относится к списку 2 должностей с особыми условиями труда, утв. постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10. Работа истца была связана с цианистыми растворами, поэтому работодателем определена по коду льготы, соответствовавшему списку 1. Досрочная пенсия ему была назначена и выплачивалась по списку 1. Согласно списку 1 по данной категории работник, работающий в должности, связанной с цианистыми растворами имеет право на досрочную страховую пенсию по достижении возраста 50 лет и общего трудового стажа в особых условиях труда не менее 10 лет. Для назначения пенсии по списку 2 гражданину требовался специальный стаж большей продолжительности.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции руководствовался положениями Закона о страховых пенсиях, и исходил из того, что периоды работы в должности машиниста конвейера (стакера) не могут быть отнесены к условиям труда, предусмотренным списком 1 производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по

старости) на льготных условиях, на основании чего пришел к выводу, что правовых оснований для признания решения ГУ УПФ РФ в г. Райчихинске (межрайонное) от 20 июля 2021 г. незаконным, не имеется.

Списком 1 в разд. II «Рудоподготовка, обогащение, окускование (агломерация, брикетирование, окомкование), обжиг руд и нерудных ископаемых», подразд. 1 «Обогащение руд и песков при извлечении цветных, драгоценных металлов и алмазов», позицией 1020200а-1753а предусмотрены рабочие (технологический и ремонтный персонал), занятые на работах с применением цианистых растворов.

Списком 2 в разд. II «Рудоподготовка, обогащение, окускование (агломерация, брикетирование, окомкование), обжиг руд и нерудных ископаемых», подразд. 1 «Открытые горные работы и работы на поверхности» разд. 1 «Горные работы», предусмотрены машинисты конвейеров (2010100а-13777).

Апелляционной инстанцией было принято новое решение об удовлетворении исковых требований. Вышестоящий суд принял во внимание фактические условия труда истца на рабочем месте, подтвержденные результатами специальной оценки, а именно: работа с применением цианистых растворов в обогащении руд и песков при извлечении драгоценных металлов. Также учтено то, что согласно должностной инструкции по профессии «машинист конвейера (стакера) участка хвостового хозяйства металлургического комплекса» эта должность относится к категории рабочих.

Таким образом, указанное свидетельствует о тождественности выполняемых истцом работ по занимаемой должности «машиниста конвейера (стакера)», той работе и должности, которые дают право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости согласно позиции 1020200а-1753а списка 1.

Исходя из буквального толкования списка 1, позицией 1020200а-1753а предусмотрены любые должности рабочих, чьи трудовые обязанности связаны с технологическим или ремонтным процессом, занятых на работах с применением цианистых растворов.

Наличие в Списках наименования должности «машинист конвейера» не исключает возможности отнесения деятельности истца к позиции 1020200а-1753а с учетом установления факта занятости на работах с применением цианистых растворов.

Определяющим обстоятельством в данном случае является занятость на работах с применением цианистых растворов, что опровер-

гает доводы оппонентов о невозможности отнесения места работы истца к участку, где применялись цианистые растворы¹.

В соответствии с технической документацией работы, на которых задействован машинист конвейера (стакера) участка хвостового хозяйства металлургического комплекса, являются завершающим этапом технологического процесса, осуществляемого с применением цианистых растворов. На данном рабочем месте проводится работа с материалами, представляющими собой отвалы хвосты с влажностью 20—25%, содержащие цианиды (соли синильной кислоты), а именно их транспортирование из отделения фильтрации, где осуществляется возврат основной части цианистых растворов в голову процесса, на складирование. Из этого следует, что, несмотря на то что выполняемые операции непосредственно не предусматривают приготовление цианистых растворов, работы с оборудованием, используемым на стадии предварительного цианирования (агитаторы, мешалки, насосы), работы с оборудованием на стадии сорбционного выщелачивания (сорбционные аппараты), работы, на которых задействован машинист конвейера (стакера), могут быть классифицированы как работы, связанные с применением цианистых растворов.

В некоторых случаях фактический характер работы застрахованных лиц для включения в специальный страховой стаж в целях досрочного назначения страховой пенсии по старости сомнений не вызывает, но трудности возникают с результатами специальной оценки условий труда и с типом учреждений, в которых осуществляется трудовая деятельность.

Интерес представляет Постановление Конституционного Суда РФ от 4 октября 2022 г. № 40-П «По делу о проверке конституционности пункта 17 части 1 статьи 30 Федерального закона “О страховых пенсиях” и статей 12 и 13 Федерального закона “О специальной оценке условий труда” в связи с жалобой гражданки И.В. Глушенко».

Указанные положения нормативных правовых актов были признаны не соответствующими Конституции РФ в той мере, в которой при их реализации на практике исчисление специального страхово-

¹ См.: Решение Райчихинского городского суда Амурской области от 17 октября 2022 г. по делу № 2-21/2022. URL: https://raichihinskiy--amr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&_uid=c2fae7bc-9176-41b2-9983-9eed70f4c3d3&_deloId=1540005&_caseType=0&_new=0&_doc=1&_srv_num=1&_hideJudge=0; Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Амурского областного суда от 11 января 2023 г. по делу № 33АП-130/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

го стажа для досрочного назначения страховой пенсии по старости лицам, занятым на работах с осужденными в качестве рабочих и служащих учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы (в том числе медицинским работникам, занятым на таких работах в указанных учреждениях), установление по результатам специальной оценки соответствующего класса (подкласса) вредных и (или) опасных условий труда на их рабочих местах позволяют не включать периоды такой деятельности в их страховой стаж на указанном основании, притом что действующим правовым регулированием не предусмотрена возможность учета специфики такой трудовой деятельности.

Основанием для обращения в Конституционный Суд РФ послужила неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции РФ, ее ст. 2, 7, ч. 1 и 2 ст. 19, ч. 3 ст. 37, ч. 1 и 2 ст. 39, ст. 46, ч. 5 и 6 ст. 75, п. 17 ч. 1 ст. 30 Закона о страховых пенсиях в той мере, в которой действующая правоприменительная практика не позволяет назначать досрочно страховую пенсию по старости лицам, которые непосредственно заняты на работах с осужденными в качестве рабочих и служащих медицинских учреждений, входящих в уголовно-исполнительную систему, но не являющихся учреждениями, исполняющими уголовные наказания в виде лишения свободы, а также ст. 12 и 13 Закона о специальной оценке условий труда, которые не позволяют оценить в качестве опасного фактора производственной среды сам по себе факт работы медицинской сестры медицинского учреждения, входящего в уголовно-исполнительную систему, с осужденными к лишению свободы, с учетом того, что такая работа выполняется на территории исправительной колонии.

В период с 22 декабря 2011 г. по 31 декабря 2013 г. заявительница жалобы работала в ФКУ «Исправительная колония № 7 УФСИН России по Белгородской области» в должности медицинской сестры медицинской части. Затем с 1 января 2014 г. была переведена на работу в ФКУЗ «Медико-санитарная часть № 31 Федеральной службы исполнения наказаний» по должности медицинской сестры, где работает по настоящее время.

При обращении в 2019 г. в пенсионный орган за назначением страховой пенсии по старости досрочно по основанию п. 17 ч. 1 ст. 30 Закона о страховых пенсиях ей было отказано ввиду отсутствия требуемой продолжительности специального страхового стажа.

При этом периоды работы в ФКУ «Исправительная колония № 7 УФСИН России по Белгородской области» до проведения СОУТ зачтены в специальный стаж как работа, приравненная к работе с

осужденными. После же перевода в ФКУЗ «Медико-санитарная часть № 31 Федеральной службы исполнения наказаний» данная льгота была утрачена.

Заявительница указывает, что оспариваемые нормы федеральных законов нарушают основополагающий принцип равенства всех перед законом и судом и право на досрочное пенсионное обеспечение, поскольку происходит дискриминация работника в сфере пенсионного обеспечения при выполнении одной и той же работы в разных учреждениях. Несмотря на то что по формальным признакам ФКУЗ «Медико-санитарная часть № 31 Федеральной службы исполнения наказания» не относится к учреждениям, исполняющим уголовные наказания в виде лишения свободы, в жалобе ставится вопрос о распространении на заявительницу как на медицинского работника, оказывающего медицинскую помощь осужденным на территории колонии, льготы по досрочному пенсионному обеспечению работников, занятых на работах с осужденными в качестве рабочих и служащих учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.

Приводится также довод о непропорциональности установления гражданке 2-го (допустимого) класса условий труда по результатам СОУТ ввиду того, что не учитывается такой явно опасный фактор, как работа с осужденными, что ущемляет ее права по сравнению с другими лицами, выполняющими аналогичную работу.

Статья 13 Закона о специальной оценке условий труда предусматривает только оценку химических, физических и биологических факторов, а факт работы с опасным контингентом как таковой не предусмотрен.

Высшей судебной инстанцией была сформулирована правовая позиция, заключающаяся в том, что до внесения изменений в законодательство пенсионные права граждан, занятых на работах с осужденными в качестве рабочих и служащих учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, обеспечиваются:

— работодателем (страхователем) путем уплаты за период с 1 января 2022 г. страховых взносов по дополнительному тарифу, который был предусмотрен на период до проведения специальной оценки условий их труда согласно ч. 2 ст. 58³ Федерального закона от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского

страхования»¹ с включением соответствующих периодов их трудовой деятельности в страховой стаж, необходимый для возникновения права на досрочное назначение страховой пенсии по старости на указанном основании;

— государством в порядке исполнения за страхователя обязанности по перечислению в Пенсионный фонд РФ не уплаченных по указанному дополнительному тарифу за период с 1 января 2013 г. до 1 января 2022 г. страховых взносов за застрахованных лиц, которым в соответствии с Постановлением добавить Конституционного Суда РФ от 4 октября 2022 г. № 40-П в страховой стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости на указанном основании, учитывается работа, выполнявшаяся в данный период.

В целях реализации данного Постановления Конституционного Суда РФ Министерством труда и социальной защиты РФ был подготовлен проект федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — законопроект)².

Законопроектом предусмотрено внесение изменений в Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”», предусматривающих:

— включение в стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости, периодов работы рабочих и служащих учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, занятых на работах с осужденными, имевших место с 1 января 2013 г. по 31 декабря 2021 г., без учета требования о наличии вредных или опасных условий труда по результатам спецоценки и без установленных особенностей ее проведения;

— включение периодов работы с 1 января 2022 г. в специальный страховой стаж вышеназванных категорий лиц периодов при условии уплаты страховых взносов по дополнительным тарифам.

В связи с уточнением правового регулирования законодателем должен быть воспринят подход о включении данных рабочих мест в специальный перечень рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых СОУТ проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федераль-

¹ Утратил силу с 1 января 2017 г.

² ID проекта 04/13/11-22/00133592. Законопроект не внесен в Государственную Думу Федерального Собрания РФ.

ным органом исполнительной власти особенностей, утверждаемых Правительством РФ. Для этого потребуется принять подзаконный нормативный правовой акт, устанавливающий особенности проведения СОУТ на рабочих местах работников, постоянно и непосредственно занятых на работах с осужденными в качестве рабочих и служащих учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы (в том числе медицинских работников, занятых на таких работах в указанных учреждениях).

Рассматриваемым Постановлением Конституционного Суда РФ и законопроектом, разработанным во исполнение данного постановления, проблема решена только в отношении одной категории работников — рабочих и служащих учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. Совершенно несправедливо оставлены без внимания иные категории работников, которые в равной мере могли бы быть исключением из общих правил об установлении на их рабочих местах вредного или опасного класса условий труда в целях обеспечения досрочными пенсиями. Например, спасатели в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях МЧС и участвовавшие в ликвидации чрезвычайных ситуаций, работники, занимающие должности Государственной противопожарной службы (пожарной охраны, противопожарных и аварийно-спасательных служб) и др.

В связи с изложенным ситуация требует комплексного решения, а не по конкретному случаю. Необходимо выявить такие категории работников и проанализировать реальные возможности проведения специальной оценки на их рабочих местах в целях исключения избыточного регулирования в данной части.

Обратим внимание на то, что иначе складывается судебная практика по делам о досрочном пенсионном обеспечении медицинских и педагогических работников, осуществляющих соответствующие виды деятельности в организациях, не отнесенных по организационной-правовой форме к типам учреждений образования или здравоохранения.

Страховая пенсия по старости медицинским работникам назначается ранее достижения ими общеустановленного возраста при условии осуществления лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения не менее 25 лет в сельской местности и поселках городского типа и не менее 30 лет в городах, сельской местности и поселках городского типа либо толь-

ко в городах независимо от их возраста и при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30.

Периоды такой работы определяются в соответствии со Списком должностей и учреждений и Правилами исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения, утв. постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. № 781.

На практике судебные инстанции отказывают медицинским работникам медицинских организаций, функционирующих в форме обществ с ограниченной ответственностью или акционерных обществ, в требованиях к пенсионным органам об установлении им досрочных пенсий по старости в связи с осуществлением ими лечебной деятельности в таких организациях. Основным доводом выступает то, что право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с лечебной деятельностью предоставляется исключительно работникам учреждений, каковыми хозяйственные общества не являются. Данная позиция приведена в п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 11 декабря 2012 г. № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии» и согласуется с мнением Конституционного Суда РФ, изложенным в Определении от 24 декабря 2013 г. № 2064-О о том, что право на назначение льготной пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения обусловлено выполнением такой работы, которая сопряжена с неблагоприятным воздействием различного рода факторов, повышенными психофизиологическими нагрузками, сопряженными со спецификой и характером труда. Перечисленные неблагоприятные факторы, по мнению высшего судебного органа, характерны лишь для учреждений здравоохранения, поэтому различный подход к пенсионному обеспечению медиков не может рассматриваться как нарушение конституционного принципа равенства.

Приведенные позиции высших судебных инстанций являются спорными, особенно в части обоснования дифференцированного воздействия условий труда на медицинских работников в зависимости от организационно-правовой формы и формы собственности медицинской организации, в которой они трудятся.

Как представляется, условия и характер труда, обуславливающие специфику осуществления трудовой функции медицинскими ра-

ботниками, не должны зависеть от организационно-правовой формы медицинской организации. Условия труда могут быть одинаковыми, как в государственных учреждениях здравоохранения, так и в частных (негосударственных) медицинских организациях, созданных в форме обществ с ограниченной ответственностью или акционерных обществ. Например, по результатам специальной оценки конкретного рабочего места эти условия могут быть вредными (класс вредности 3.1). Что же касается аргумента в пользу более высокого уровня оплаты труда в негосударственных медицинских организациях по сравнению с государственными учреждениями, то он не выдерживает никакой критики.

Во-первых, заработная плата устанавливается за труд и не включает гарантии или компенсации, связанные с работой в особых условиях труда (вредные условия, а также условия, определяемые спецификой профессиональной сферы). Социальные и трудовые гарантии всегда учитываются помимо заработной платы работников и не зависят от ее размера.

Во-вторых, никакая (даже повышенная) оплата труда не способна исключить воздействие вредных факторов внешней (производственной) среды на организм работников и преждевременное снижение трудоспособности. При таких условиях установление досрочных пенсий призвано компенсировать таким работникам все риски, связанные с трудом в определенной сфере и в определенных условиях.

Представляется явно искусственным и надуманным разделение медицинских работников и оценки тяжести их труда с точки зрения обеспечения социальными гарантиями в зависимости от организационно-правовой принадлежности медицинских организаций, в которых они трудятся. В сложившейся ситуации работники медицинских организаций, не относящихся к учреждениям, поставлены в ущемленное положение, поскольку лишены права на досрочное назначение пенсии, которая по своему целевому назначению должна компенсировать работникам, работающим в особых условиях труда, негативное воздействие вредных факторов и риски получения профессиональных заболеваний, связанных, в частности, с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья.

В данном случае эти риски одинаковы при работе в организации системы здравоохранения любой организационно-правовой формы. Этот вывод подтверждается и постановлением Правительства РФ от 6 августа 2020 г. № 1191 по льготному исчислению страхового стажа для досрочного назначения страховой пенсии по старости ме-

дицинских работников, оказывающих в медицинских организациях и их структурных подразделениях медицинскую помощь пациентам с новой коронавирусной инфекцией COVID-19 и подозрением на нее. В таком случае не проводится дифференциации между медицинскими работниками, работающими в учреждениях и иных организациях, не являющихся учреждениями. Учитывая наметившуюся тенденцию, необходимо пересмотреть правила досрочного назначения страховой пенсии по старости для медицинских работников.

Необходимо обратить внимание на то, что существуют два исключительных случая, при которых в стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение в связи с осуществлением лечебной деятельности, включается работа не только в учреждениях здравоохранения, но и в медицинских организациях иных организационно-правовых форм, а именно:

1) если организационно-правовая форма учреждения здравоохранения была изменена, но при этом в нем сохранен прежний характер профессиональной деятельности работников и судом установлена тождественность должностей, работа в которых засчитывается в стаж для назначения досрочной пенсии, тем должностям, которые установлены после такого изменения (указанное следует, в частности, из п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 11 декабря 2012 г. № 30 и иной судебной практики, в том числе высших судов);

2) при работе в определенных структурных подразделениях некоторых организаций, поименованных в п. 6 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения (такowymi, в частности, являются клиники и больницы высших медицинских образовательных учреждений, лечебно-профилактические структурные подразделения территориальных медицинских объединений и проч.)¹.

Однако все не так однозначно, и существует судебная практика (в основном арбитражная), в которой суды придерживаются обратной позиции, рассматривая дела об уплате коммерческими клиниками дополнительных тарифов страховых взносов за своих работников из списков 1 и 2². Не исключено, что подобная позиция про-

¹ См. также: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 марта 2017 г. № 16-КГ16-54 // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Решение Арбитражного суда Санкт-Петербурга и Ленинградской области от 12 августа 2019 г. по делу № А56-7302/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

истекает из общеизвестной тенденции пополнения федерального бюджета (в данном случае деньгами коммерческих клиник, вынужденных уплачивать повышенные страховые взносы). Полагаем, что такая обратная позиция судов является спорной, поскольку не соответствует действующим нормативным правовым актам, а также позициям и разъяснениям высших судов.

Аналогичным образом должен быть решен вопрос и в отношении педагогических работников, которым отказано в праве на назначение досрочной пенсии по старости ввиду отсутствия специального страхового стажа требуемой продолжительности, учитывая невключение в него периодов работы в организациях, не имеющих статуса образовательных учреждений.

В настоящее время создан и запущен механизм СОУТ на рабочих местах с целью побудить работодателей улучшать эти условия, инвестируя средства в модернизацию производственных помещений и технологических процессов, обеспечивая работников средствами индивидуальной защиты. При создании благоприятных условий труда (допустимых или оптимальных) на рабочих местах работодатели освобождаются от уплаты страховых взносов по дополнительным тарифам на обязательное пенсионное страхование. Кроме того, нуждаются в уточнении условия предоставления досрочных пенсий по различным основаниям, поскольку в ряде случаев, как свидетельствует судебная практика, наблюдаются расхождения между положениями пенсионного законодательства, специальными списками, результатами СОУТ на рабочих местах и фактическими условиями труда, наименованиями профессий, должностей и видов учреждений и организаций. Происходит излишнее нагромождение требований нормативных правовых актов, принятых в разное время и не согласующихся между собой.

Сложно сказать, является ли специальная оценка действительно непреодолимым препятствием для получения работником досрочной пенсии. С одной стороны, она действительно может остановить начисление необходимого стажа; с другой — с высокой долей вероятности на рабочих местах, оцененных как оптимальные и допустимые, действительно нет факторов, существенно влияющих на здоровье сотрудника.

Основным аргументом в пользу реформирования системы досрочных пенсий является создание иных гарантий и компенсаций для работников в период их трудовой деятельности с целью минимизации последствий длительного воздействия вредных и иных

факторов внешней среды. Поскольку далеко не всегда удастся исключить эти факторы, то следует искать другие механизмы возмещения работникам снижения их профессиональных функций до момента приобретения такими работниками права на страховую пенсию по старости по общим основаниям. Досрочная пенсия назначается до момента достижения общеустановленного пенсионного возраста. При таких обстоятельствах заслуживает поддержки мнение ученых о создании профессиональных (корпоративных) пенсионных систем и формировании отдельного накопительного элемента, выведенного из общей системы обязательного пенсионного страхования и формируемого за счет дополнительных страховых взносов (на добровольных и (или) обязательных началах)¹.

Подводя итог вышесказанному, можно заключить, что в основном суды правильно рассматривают пенсионные споры, применяя в зависимости от ситуации как актуальное законодательство, так и правовые нормы, действовавшие в те периоды времени, в которые имели место юридически значимые действия или события, влияющие на пенсионные права конкретного гражданина.

Несмотря на функционирование страховой пенсионной системы более двух десятков лет и имеющиеся трудности и проблемы, данная система пока является единственной оптимальной моделью распределения общественных благ с учетом трудового вклада каждого гражданина пропорционально уплаченным страховым взносам.

Как показал анализ судебной практики, требование об обязательном исчислении и уплате работодателями страховых взносов с сумм заработной платы работников не означает, что если такие взносы не были уплачены работодателями, то это негативно отразится на пенсионных правах граждан. При условии, что граждане отработали требуемый страховой стаж, а самостоятельно повлиять на исполнение обязанности работодателем своевременно и полностью перечислить страховые взносы они не могут, данные периоды должны быть им засчитаны в целях пенсионного обеспечения. Подобный подход, как было установлено в ходе исследования, можно было бы распространить и на иные категории застрахованных лиц, например индивидуальных предпринимателей или работающих

¹ См.: Захаров М.Л. Минимальные стандарты Конвенции МОТ № 102 и ЕКСО и проблемы российской системы пенсионного обеспечения: решения, предлагаемые российскими учеными // Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э.Г. Тучкова, Ю.В. Васильева. М.: Проспект, 2013. С. 218, 220.

граждан, в отношении отдельных периодов работы которых отсутствуют сведения в индивидуальном персонифицированном учете. До внесения изменений в пенсионное законодательство о расширении перечня документов (средств доказывания) обстоятельств, связанных с осуществлением деятельности и уплатой страховых взносов, они также не должны нести риск негативных последствий отсутствия у пенсионных и налоговых органов необходимых сведений, если у граждан имеются подтверждения соответствующих обстоятельств.

Практика разрешения споров, связанных с обеспечением граждан досрочными пенсиями, выявила потребность в корректировках пенсионного законодательства, направленных на уточнение перечня профессий и отдельных видов работ с потенциально опасными и вредными условиями труда, которые не выявляются СОУТ, однако влияют на работающих лиц и при соблюдении прочих условий не должны ущемлять право на получение льготной пенсии.

Научно-практическое пособие

**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА И РАЗВИТИЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ
И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ**

Ответственный редактор Т.Ю. Коршунова

Подписано в печать 15.12.2023.

Формат 60×90/16. Бумага офсетная.

Печать цифровая. Усл. печ. л. 15,5. Уч.-изд. л. 16,7

Тираж 500 экз. (1-й завод — 1–40 экз.).

Заказ № 197554.

ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ»

Москва, вн. тер. г. муниципальный округ Перово,

ул. 2-я Энтузиастов, д. 5, к. 40, пом. 34/3.

Тел.: +7 968-547-04-31. E-mail: hinchukv@mail.ru

Наш сайт: www.izdatkontrakt.ru

Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации

