

Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. N 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"

**Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. N 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 Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей К.В. Арановского, А.И. Бойцова, Н.С. Бондаря, Г.А. Гаджиева, Ю.М. Данилова, Л.М. Жарковой, С.М. Казанцева, С.Д. Князева, А.Н. Кокотова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова, Ю.Д. Рудкина, О.С. Хохряковой, В.Г. Ярославцева, руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47.1, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

В силу статьи 133.1 названного Кодекса в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (часть первая) для работников, работающих на его территории, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (часть вторая); размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в нем (часть третья) и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (часть четвертая); месячная заработная плата работника, работающего на территории соответствующего субъекта Российской Федерации и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого региональное соглашение о минимальной заработной плате действует в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 48 данного Кодекса или на которого указанное соглашение распространено в порядке, установленном частями шестой - восьмой статьи 133.1 данного Кодекса, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что таким работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (часть одиннадцатая).

1.1. Заявителю по настоящему делу гражданину С.Ф. Жарову, работающему сторожем в АО "Витимэнерго", был установлен должностной оклад в размере 4268 рублей, районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в приравненных к районам Крайнего Севера местностях, а также иные надбавки и доплаты, предусмотренные локальными нормативными актами работодателя. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в повышенном размере исходя из установленного оклада. Поскольку должностной оклад заявителю был установлен в размере ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области, расчет оплаты труда осуществлялся исходя из того, что размер заработной платы с учетом оклада и всех выплат, включая оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, должен составлять не менее минимального размера оплаты труда (начисление районного коэффициента и процентной надбавки производилось на всю сумму заработной платы). Полагая, что действия работодателя по начислению заработной платы нарушают его права на получение справедливой заработной платы, заявитель обратился в суд.

Решением Бодайбинского городского суда Иркутской области от 18 апреля 2018 года требования С.Ф. Жарова были частично удовлетворены. Суд счел, что за основу оплаты труда в 2017 году следует принять размер минимальной заработной платы, установленный Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области от 26 января 2017 года (12 652 рубля), а в январе 2018 года в связи с расторжением названного соглашения - минимальный размер оплаты труда, установленный на федеральном уровне (9 489 рублей), исходя из которого необходимо исчислять оплату фактически отработанного времени согласно графику дежурств, после чего к полученной сумме следует прибавить сумму оплаты в повышенном размере сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (в те месяцы, когда она производилась) и начислить

районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 2 августа 2018 года решение суда первой инстанции было изменено, сумма, подлежащая взысканию в пользу С.Ф. Жарова, уменьшена. При этом суд исходил из того, что заработная плата работника, включающая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, а также повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, должна быть не менее минимального размера оплаты труда (либо минимального размера заработной платы в субъекте Российской Федерации), после чего на нее начисляются районный коэффициент и процентная надбавка.

По мнению заявителя, положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствуют статьям 7, 17, 19, 37 и 55 Конституции Российской Федерации, поскольку по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, они позволяют работодателю устанавливать работнику заработную плату, размер которой с учетом включения в ее состав компенсационной выплаты за работу во вредных условиях труда, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни не превышает минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, что нарушает его право на повышенный размер оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.2. В соответствии со статьями 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" Конституционный Суд Российской Федерации по жалобе гражданина на нарушение его конституционных прав и свобод проверяет конституционность закона или отдельных его положений в той части, в какой они были применены в деле заявителя, рассмотрение которого завершено в суде, и принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, оценивая как буквальный смысл проверяемых законоположений, так и смысл, придаваемый им официальным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из их места в системе правовых норм, не будучи связанным при принятии решения основаниями и доводами, изложенными в жалобе.

Как следует из судебных постановлений, принятых по делу заявителя, работу во вредных условиях труда он не осуществлял, соответствующие выплаты для него не предусмотрены.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой на основании данных норм решается вопрос о включении в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

Право на справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия признается одним из важнейших прав в сфере труда Всеобщей декларацией прав человека (статья 23), Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (статья 7), а также Европейской

социальной хартией (пересмотренной), принятой в городе Страсбурге 3 мая 1996 года ([статья 4 части II](#)).

В силу приведенных положений [Конституции](#) Российской Федерации и международно-правовых актов правовое регулирование оплаты труда лиц, работающих по трудовому договору, должно гарантировать установление им заработной платы в размере, обусловленном объективными критериями, отражающими квалификацию работника, характер и содержание его трудовой деятельности и учитывающими условия ее осуществления, которые в совокупности определяют объем выплачиваемых работнику денежных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы. При этом определение конкретного размера заработной платы должно не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных ([постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года N 38-П](#) и [от 28 июня 2018 года N 26-П](#); [Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 8 декабря 2011 года N 1622-О-О](#)).

3. Согласно [части первой статьи 129](#) Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Соответственно, заработная плата работника помимо тарифной части (тарифной ставки, оклада, в том числе должностного) может включать в себя стимулирующие и (или) компенсационные выплаты. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки) имеют целью компенсировать влияние на работника неблагоприятных факторов. Включение названных выплат в состав заработной платы обусловлено наличием таких факторов (производственных, климатических и т.п.), которые характеризуют трудовую деятельность работника.

Наряду с этим в том случае, когда трудовая деятельность осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством ([статья 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Соответственно, оплата труда работника может состоять из заработной платы, установленной для него с учетом условий труда и особенностей трудовой деятельности, и выплат за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, - работы, производимой в то время, которое предназначено для отдыха.

4. Как следует из буквального смысла [статей 149, 152, 153 и 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в повышенном размере. Так, в соответствии с названным Кодексом сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере ([статья 152](#)), работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере ([статья 153](#)), каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях ([статья 154](#)).

Установление повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время обусловлено повышенными трудозатратами работника, вызванными сокращением времени отдыха либо работой в то время, которое биологически не предназначено для активной деятельности, а также лишением работника возможности распоряжаться временем отдыха, использовать его по прямому назначению, что приводит к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке и создает угрозу причинения вреда здоровью работой в ночное время либо сокращением времени на восстановление сил и работоспособности.

Приведенное законодательное регулирование призвано не только компенсировать работнику отрицательные последствия отклонения условий его работы от нормальных, но и гарантировать эффективное осуществление им права на справедливую заработную плату, что отвечает целям трудового законодательства и согласуется с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, одним из которых является приоритет сохранения жизни и здоровья работников ([статьи 1 и 2, часть первая статьи 210 Трудового кодекса Российской Федерации](#)).

Привлечение работника в установленном законом порядке к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, как это следует из Трудового кодекса Российской Федерации, производится на основании распоряжения работодателя с соблюдением предусмотренных законом правил (об ограничении привлечения к ним определенных категорий работников, о необходимости, как правило, получить письменное согласие работника) ([статьи 99 и 113](#)). Кроме того, для сверхурочных работ установлено количественное ограничение - не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год ([часть шестая статьи 99](#)). Работа в ночное время осуществляется на основе установленного режима рабочего времени, в том числе графиков сменности ([статья 103](#)).

Следовательно, выполнение работы в указанных условиях, отклоняющихся от нормальных, не может производиться на регулярной основе (за исключением случаев приема на работу исключительно для работы в ночное время); при сменной работе количество ночных смен в разных периодах может различаться.

Таким образом, выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями), не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п.

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

Согласно [статье 133.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы, который определяется с учетом социально-экономических условий и величины [прожиточного минимума](#) трудоспособного

населения в соответствующем субъекте Российской Федерации и не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](#), установленного федеральным законом ([части первая, третья и четвертая](#)).

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

институт [минимального размера оплаты труда](#) по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом [прожиточного минимума](#) ([Постановление от 27 ноября 2008 года N 11-П](#));

вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда](#) гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления; это согласуется с социально-экономической природой минимального размера оплаты труда, которая предполагает обеспечение нормального воспроизводства рабочей силы при выполнении простых неквалифицированных работ в нормальных условиях труда с нормальной интенсивностью и при соблюдении нормы рабочего времени ([Постановление от 7 декабря 2017 года N 38-П](#));

положения [статей 129 и 133](#) Трудового кодекса Российской Федерации не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда, при установлении которой каждым работодателем должны в равной мере соблюдаться как норма, гарантирующая работнику, полностью отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), заработную плату не ниже [минимального размера оплаты труда](#), так и требования о повышенной оплате труда при осуществлении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных ([определения от 1 октября 2009 года N 1160-О-О](#) и [от 17 декабря 2009 года N 1557-О-О](#));

в механизме правового регулирования оплаты труда дополнительная гарантия в виде минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации должна в соответствующих случаях применяться вместо величины [минимального размера оплаты труда](#), установленного федеральным законом, не заменяя и не отменяя иных гарантий, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации ([Постановление от 7 декабря 2017 года N 38-П](#)).

Из приведенных правовых позиций следует, что оспариваемые положения [статей 129, 133 и 133.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации в системной связи с его [статьями 149, 152-154](#) предполагают наряду с соблюдением гарантии об установлении заработной платы не ниже [минимального размера оплаты труда](#) 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 работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Соответственно, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда](#) (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц,

работающих в обычных условиях, т.е. работники, выполнявшие сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходной или нерабочий праздничный день (т.е. в условиях, отклоняющихся от нормальных), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто выполнял аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены), в дневное время, в будний день.

Это приводило бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступало бы в противоречие с вытекающими из статьи 19 (часть 2) Конституции Российской Федерации общеправовыми принципами юридического равенства и справедливости, обуславливающими, помимо прочего, необходимость предусматривать обоснованную дифференциацию в отношении субъектов, находящихся в разном положении, и предполагающими обязанность государства установить правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает справедливую, основанную на объективных критериях, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении. Кроме того, это противоречило бы и статье 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации, устанавливающей гарантию вознаграждения за труд без какой бы то ни было дискриминации.

Таким образом, взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 47.1, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации постановил:

1. Признать взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

3. Правоприменительные решения по делу гражданина Жарова Сергея Федоровича подлежат пересмотру с учетом выявленного в настоящем Постановлении конституционно-правового смысла взаимосвязанных положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на

"Официальном интернет-портале правовой информации" ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)). Постановление должно быть опубликовано также в "Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации".

Конституционный Суд  
Российской Федерации