

**Конституционный  
Суд меняет ТК.  
Как применять в  
работе новые  
выводы судей**

**Всё о трудовых спорах  
за один день**



**Алесандр Карпухин**  
Партнер Five Stones Consulting

СПИКЕР

# **1. Новые правила премирования в зависимости от наличия дисциплинарного взыскания**



# Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П



По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской

## Обстоятельства дела:

Работнику вынесли 2 выговора и перестали начислять стимулирующие выплаты, которые входили в зарплату. Пока он не уволился, несколько месяцев из-за взыскания получал только оклад и надбавку за выслугу лет. Иногда доплачивали до МРОТ. Сотрудник пытался оспорить наказание и просил взыскать выплаты.

Проиграв все инстанции, обратился в КС, обжалуя ч. 1 ст. 193 и ч. 2 ст. 135 ТК.



## Позиция судов:

Суды признали действия работодателя законными, поскольку лишение премий в связи с взысканиями не противоречит закону и соответствует ЛНА.

Так, было указано, что при назначении стимулирующих выплат учитываются имеющиеся взыскания и при наличии таковых решение о снижении или невыплате стимулирующей выплаты принимается с даты издания приказа о взыскании (*определение Третьего КСОЮ от 03.03.2021 по делу № 88-3793/2021*).



Конституционный Суд признал ч. 2 ст. 135 ТК РФ *не соответствующей Конституции* в той мере, в какой она:

- ✓ порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы,
- ✓ и тем самым позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание.

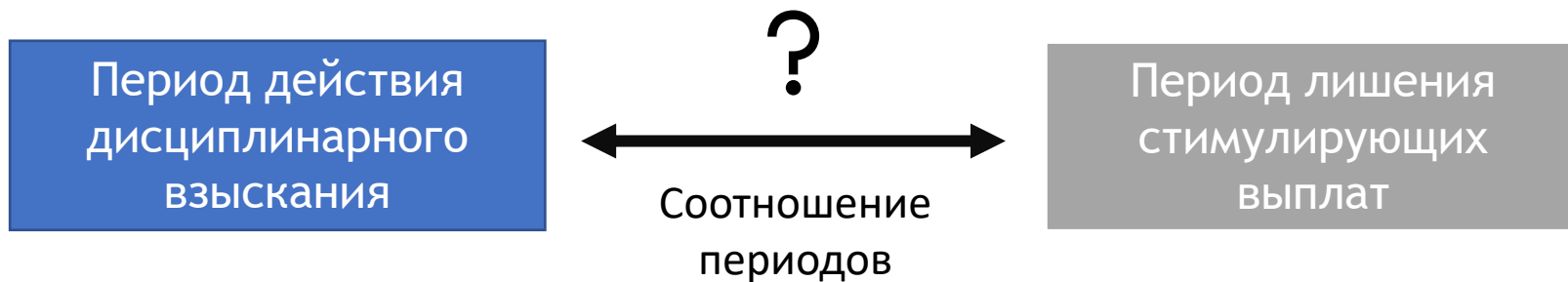
# Изменения в порядке выплаты премий на основании выводов КС:

- ✓ Нельзя лишать стимулирующей части зарплаты из-за дисциплинарного взыскания на весь период его действия.

КС РФ: “факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.”

**Новые правила распространяются только на премии, которые входят в состав зарплаты (в систему оплаты труда).**

# Применение вывода КС РФ на практике:



Можно ли лишать всех премий  
на весь срок дисциплинарного взыскания (год)?

# Изменения в порядке выплаты премий на основании выводов КС:

- ✓ Снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера **месячной заработной платы работника более чем на 20%** (устанавливая именно такой процент, КС исходил общих правил ограничения размера удержаний из зарплаты, который составляет 20 % (ст. 138 ТК)).

- Как применять это правило к годовой премии?
- Каков порядок расчета снижения месячной заработной платы?



# Проект Федерального закона «О внесении изменения в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации»

Проект поправок в ст. 135 ТК РФ указывает, что:

✓ наличие неснятого дисциплинарного взыскания может учитываться при осуществлении выплат стимулирующего характера. Которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

- В проекте ФЗ отсутствует указание на предельный размер снижения премии.
- Но в пояснительной записке цитируется вывод КС РФ о 20%.

# Изменения в порядке выплаты премий на основании выводов КС:

- ✓ Уменьшение зарплаты не должно быть произвольным. При начислении стимулирующих выплат надо учитывать соразмерность между тяжестью проступка и размером выплат.

*КС: “Учитывая, что премиальные выплаты, входящие в систему оплаты труда работника, могут составлять значительную часть оплаты фактически затраченного им труда, при определении права работника, совершившего дисциплинарный проступок, на такие выплаты важно обеспечить соразмерность между тяжестью и последствиями (экономическими, организационными и пр.) этого проступка для работодателя, с одной стороны, и самим размером выплат - с другой”.*

## **2. Безусловное право работника на получение согласованного сторонами выходного пособия**



# Постановление Конституционного Суда РФ от 13.07.2023 № 40-П



По делу о проверке конституционности части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Н.Ф. Нестеренко

## Обстоятельства дела:

Работнице не выплатили выходное пособие, которое было предусмотрено трудовым договором и соглашением об увольнении. Было установлено, что предприятие убыточное, и, включая в документы условие о выходном пособии, директор действовал недобросовестно.

Суды отказались взыскивать деньги, сославшись на то, что спорная выплата не является выходным пособием (ни законом, ни системой оплаты труда работодателя выплата выходного пособия при увольнении по соглашению сторон не предусмотрена).



КС признал, что ч. 8 ст. 178 ТК *не противоречит Конституции*, поскольку не предполагает, что работнику можно отказать в выплате согласованного сторонами выходного пособия, однако пришел к следующим выводам:

- 1. Нельзя отказать уволенному работнику в компенсации, которую предусмотрели в трудовом договоре или соглашении о его расторжении.**
- 2. Выплату нужно произвести, даже если при ее согласовании руководитель организации действовал недобросовестно и неразумно. В этом случае ответственность должен нести он, а не работник.**



# Позиция Верховного Суда и Конституционного Суда

## Конституционный Суд:

суды, в том числе Верховный Суд, неверно толкуют ч. 8 ст. 178 ТК и отказывают во взыскании выходного пособия со ссылкой на то, что оно не предусмотрено законом, коллективным договором и ЛНА.

## Верховный Суд:

*“...дополнительная денежная выплата не является выходным пособием, не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых обязанностей, не предусмотрена действующей у работодателя системой оплаты труда и носит, по существу, произвольный характер...”*

Данный подход ВС РФ нашел отражение и в практике нижестоящих судов.



## Что учесть работодателю?

- ✓ Односторонний отказ от выплат по соглашению с работником не допускается.
- ✓ Недобросовестное поведение директора при назначении выплаты не освобождает работодателя от взятых на себя обязательств, поскольку негативные последствия действий директора вопреки интересам организации не могут возлагаться на работника.

### **3. Разъяснение норм, регулирующих оплату сверхурочной работы**





# Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П



По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А. Иваниченко

## Обстоятельства дела:

Работнику производилась оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в нерабочие праздничные дни исходя из его оклада, установленного в размере, меньшем, чем минимальный размер оплаты труда.



## Конституционный Суд постановил:

Признать положения ч. 1 ст. 152 ТК РФ *не соответствующими Конституции* в той мере, в какой они

- ✓ допускают оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь составляющей части заработной платы работника (из тарифной ставки или оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

Вывод КС РФ: «оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой за аналогичную работу в пределах установленной продолжительности рабочего времени».

# Вывод КС РФ в резолютивной части:

время, отработанное сверхурочно, оплачивается

- сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада)
- с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

Оплата работы в пределах нормы рабочего времени	Оплата работы сверх нормы рабочего времени
Оклад + (стим./компенсац. выплаты × оклад × 1)	Оклад × 1,5 (2) + (стим./компенсац. выплаты × оклад × 1)

**4. Взыскание с  
работодателя процентов  
за несвоевременные  
выплаты, право на  
которые было признано  
решением суда**





# Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2023 № 16-П

По делу о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второй части первой статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.Б. Сергеева

## Обстоятельства дела:

Работник обратился в суд с требованием в том числе о взыскании с работодателя оплаты работы в выходные дни, оплаты отпуска, суммы индексации заработной платы, вознаграждения за выслугу лет, денежных средств за время нахождения в командировках, премии, компенсации за использование личного имущества и процентов (денежной компенсации) за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы и иных выплат.

КС РФ изучал вопрос о том, полагается ли начислять проценты по ст. 236 ТК РФ в случае, когда работодатель обязан выплатить суммы сотруднику на основании судебного решения, т.е. те денежные средства, право получить которые признал суд, а не те, которые работодатель начислил, но не выплатил.



# Конституционный Суд постановил:

Признать ч. 1 ст. 236 ТК РФ *не соответствующей Конституции* в той мере, в какой данная норма

- ✓ не обеспечивает взыскания с работодателя процентов (денежной компенсации) в случае, когда полагающиеся работнику выплаты - в нарушение трудового законодательства - не были начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение.



# Выводы Конституционного Суда:

- Впредь до внесения изменений проценты (денежная компенсация) подлежат взысканию с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение.
- При этом размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда в соответствии с действующим правовым регулированием эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно.

# Вопросы





# Контакты

**Карпухин Александр**

*Партнер, руководитель практики трудового права*

*Five Stones Consulting*

[a.karpukhin@stonecons.com](mailto:a.karpukhin@stonecons.com)