



Именем  
Российской Федерации

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второй части первой статьи 327<sup>1</sup> Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.Б.Сергеева

город Санкт-Петербург

11 апреля 2023 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей А.Ю.Бушева, Г.А.Гаджиева, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова,

руководствуясь статьей 125 (пункт «а» части 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47<sup>1</sup>, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второй части первой статьи 327<sup>1</sup> ГПК Российской Федерации.

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

Заслушав сообщение судьи-докладчика С.П.Маврина, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (часть первая); размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором; обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (часть вторая).

Согласно абзацу второму части первой статьи 327<sup>1</sup> ГПК Российской Федерации суд апелляционной инстанции оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства; дополнительные доказательства принимаются судом апелляционной инстанции, если лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными; о принятии новых доказательств суд апелляционной инстанции выносит определение.

1.1. Конституционность приведенных законоположений оспаривает гражданин И.Б.Сергеев, который работал в ПАО «Иркутскэнерго» (последняя замещаемая должность – менеджер контрольно-ревизионного отдела исполнительной дирекции) и 31 августа 2020 года был уволен по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации). Полагая увольнение незаконным, заявитель обратился в суд с иском о восстановлении на работе, компенсации морального вреда, отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора и неначислении премии, а также о взыскании с работодателя среднего заработка за время вынужденного прогула, 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.

Решением Иркутского районного суда Иркутской области от 11 декабря 2020 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 15 февраля 2021 года, исковые требования И.Б.Сергеева удовлетворены частично: с ПАО «Иркутскэнерго» в пользу заявителя взысканы сумма индексации заработной платы, вознаграждение за выслугу лет, денежные средства за время нахождения в командировках, недоначисленная компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация морального вреда и проценты (денежная компенсация) за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы и иных выплат, предусмотренные статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации. Однако определением судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 6 июля 2021 года указанные судебные акты отменены, а дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

При новом рассмотрении дела Иркутский районный суд Иркутской области решением от 29 октября 2021 года удовлетворил требования И.Б.Сергеева также частично и, восстановив его на работе, взыскал с ПАО «Иркутскэнерго» причитающиеся заявителю выплаты согласно представленному им расчету (за исключением оплаты работы в выходные дни), в том числе проценты (денежную компенсацию), предусмотренные статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 14 марта 2022 года названное решение в части восстановления И.Б.Сергеева на работе, признания незаконным приказа о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора, компенсации морального вреда и отказа в удовлетворении требований о взыскании оплаты работы в выходные дни оставлено без изменения, а в остальной части суд уменьшил размер взыскиваемых с ПАО «Иркутскэнерго» в пользу заявителя денежных сумм и отменил решение суда первой инстанции в части взыскания компенсации за использование личного имущества и предусмотренных статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации процентов (денежной компенсации), отказав в удовлетворении данных требований. По мнению суда, материальная ответственность работодателя за задержку причитающихся работнику выплат наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленных работнику денежных средств (заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат). Исходя из этого суд пришел к выводу о том, что проценты (денежная компенсация), предусмотренные указанной статьей, не могут быть начислены на те денежные суммы, которые были присуждены работнику в рамках судебного спора.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28 июня 2022 года названные судебные постановления оставлены без изменения, а кассационные жалобы заявителя и ПАО «Иркутскэнерго» – без удовлетворения. При этом суд кассационной инстанции подтвердил правильность вывода суда

апелляционной инстанции о невозможности удовлетворения требования И.Б.Сергеева о взыскании процентов (денежной компенсации), предусмотренных статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку спорные выплаты до принятия решения судом первой инстанции заявителю не начислялись, а начисленная заработная плата выплачивалась ему своевременно.

В передаче кассационной жалобы И.Б.Сергеева для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано определением судьи этого суда от 16 сентября 2022 года, оснований для несогласия с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации, о чем заявитель был уведомлен письмом от 10 ноября 2022 года.

По мнению И.Б.Сергеева, статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует статьям 2, 18, 19, 37 (часть 3), 45, 46 (часть 1), 55 и 123 (часть 3) Конституции Российской Федерации в той мере, в какой данное законоположение – по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, – позволяет судам отказывать в удовлетворении требования работника о взыскании процентов (денежной компенсации) за задержку причитающихся ему выплат лишь на том основании, что соответствующие выплаты изначально не были начислены работодателем и являлись предметом спора, и тем самым влечет за собой поощрение незаконных действий (бездействия) работодателя, нарушающих права работника.

Несоответствие Конституции Российской Федерации, ее статьям 2, 6 (часть 2), 18, 19 (часть 1), 45, 46, 120 и 123 (часть 3), абзаца второй части первой статьи 327<sup>1</sup> ГПК Российской Федерации И.Б.Сергеев усматривает в том, что данная норма, допуская возможность злоупотребления одной из сторон спора (работодателем) своими процессуальными правами путем намеренного непредставления суду первой инстанции имеющихся в ее распоряжении доказательств и предоставляя работодателю тем самым преимущества в судебном споре с работником, ущемляет права последнего.

1.2. Хотя статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации и оспаривается И.Б.Сергеевым в полном объеме, доводы заявителя свидетельствуют о том, что фактически он связывает нарушение своих прав лишь с ее частью первой, которая возлагает на работодателя материальную ответственность за задержку заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в виде уплаты процентов (денежной компенсации) от невыплаченных в срок денежных сумм, а также устанавливает минимальный размер соответствующих процентов (денежной компенсации). При этом, несмотря на упоминание в вынесенных по делу И.Б.Сергеева судебных постановлениях части второй названной статьи, доказательств ее фактического применения судом в качестве основания для отказа в удовлетворении требований заявителя о взыскании процентов (денежной компенсации) за задержку причитающихся ему выплат не усматривается.

С учетом этого в рамках настоящего дела часть вторая статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации, как фактически не применявшаяся в деле заявителя, не может быть отнесена к предмету рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации, а потому в силу части первой статьи 68 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» производство по делу в части проверки конституционности данного законоположения подлежит прекращению.

1.3. Оспариваемый заявителем абзац второй части первой статьи 327<sup>1</sup> ГПК Российской Федерации обязывает суд апелляционной инстанции оценивать имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства, которые подлежат принятию этим судом лишь при условии, что лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными, и тем самым закрепляет одну из процессуальных гарантий правильного рассмотрения и разрешения судами гражданских дел в суде апелляционной инстанции.

Данное законоположение – как разъяснил Пленум Верховного Суда Российской Федерации – предполагает, что суд апелляционной инстанции разрешает вопрос о возможности принятия дополнительных (новых) доказательств с учетом мнения лиц, участвующих в деле, а также дает оценку уважительности причин, по которым эти доказательства не были представлены в суд первой инстанции. К уважительным причинам относятся, в частности, необоснованное отклонение судом первой инстанции ходатайств лиц, участвующих в деле, об истребовании, о приобщении к делу, об исследовании дополнительных (новых) письменных доказательств либо ходатайств о вызове свидетелей, о назначении экспертизы, о направлении поручения; принятие судом решения об отказе в удовлетворении иска (заявления) по причине пропуска срока исковой давности или пропуска установленного федеральным законом срока обращения в суд без исследования иных фактических обстоятельств дела. Обязанность доказать наличие обстоятельств, препятствовавших лицу, ссылающемуся на дополнительные (новые) доказательства, представить их в суд первой инстанции, возлагается на это лицо (статья 12, часть первая статьи 56 ГПК Российской Федерации). При этом дополнительные (новые) доказательства не могут быть приняты судом апелляционной инстанции, если будет установлено, что лицо, ссылающееся на них, не представило эти доказательства в суд первой инстанции, поскольку вело себя недобросовестно или злоупотребляло своими процессуальными правами. Если судом первой инстанции неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для дела (пункт 1 части первой статьи 330 ГПК Российской Федерации), то суду апелляционной инстанции следует поставить на обсуждение вопрос о представлении лицами, участвующими в деле, дополнительных (новых) доказательств и при необходимости по их ходатайству оказать им содействие в собирании и истребовании таких доказательств. Суду апелляционной инстанции также следует предложить лицам, участвующим в деле, представить дополнительные (новые) доказательства, если в суде первой инстанции не установлены обстоятельства, имеющие значение для дела (пункт 2 части первой статьи 330 ГПК Российской Федерации), в том числе по причине

неправильного распределения обязанности доказывания (часть вторая статьи 56 ГПК Российской Федерации). Принятие дополнительных (новых) доказательств оформляется вынесением определения с указанием в нем мотивов, по которым суд апелляционной инстанции пришел к выводу о невозможности представления этих доказательств в суд первой инстанции по причинам, признанным уважительными, а также об относимости и о допустимости данных доказательств (пункты 42–44 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22 июня 2021 года № 16 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции»).

Мотивы же, по которым суд отклонил те или иные доказательства, в силу пункта 5 части второй статьи 329 ГПК Российской Федерации должны быть изложены в апелляционном определении, что, в свою очередь, обеспечивает его соответствие предусмотренным частью первой статьи 195 данного Кодекса требованиям законности и обоснованности судебных постановлений. При этом гарантией прав лиц, участвующих в деле (в том числе обеспечивающей защиту одной из сторон от злоупотребления другой стороной своими процессуальными правами), выступает возможность включения в кассационную жалобу, направляемую в кассационный суд общей юрисдикции, доводов, свидетельствующих о допущенных нижестоящими судами нарушениях, в частности о несоблюдении судом апелляционной инстанции порядка принятия дополнительно представленных стороной доказательств (пункт 6 части второй статьи 378 ГПК Российской Федерации). Такие доводы подлежат оценке кассационным судом общей юрисдикции с изложением в определении мотивов, по которым эти доводы были приняты или отклонены (часть первая статьи 379<sup>6</sup>, пункт 8 части первой и часть вторая статьи 390<sup>1</sup> ГПК Российской Федерации). Соответствующие доводы могут быть также заявлены в кассационной жалобе в судебную коллегия Верховного Суда Российской Федерации и в жалобах Председателю Верховного Суда Российской Федерации, его заместителю (часть первая статьи 390<sup>2</sup> и часть третья статьи 390<sup>7</sup> ГПК Российской Федерации).



Таким образом, абзац второй части первой статьи 327<sup>1</sup> ГПК Российской Федерации не предполагает как возможности произвольного представления новых доказательств в процессе рассмотрения дела судом апелляционной инстанции, так и отступления от установленных в статье 67 того же Кодекса правил оценки доказательств, составляющих гарантию законности и мотивированности выносимых судом постановлений и надлежащей реализации права сторон на судебную защиту, и потому, находясь в системной связи с другими положениями главы 39 данного Кодекса, регламентирующими производство в суде апелляционной инстанции, призван обеспечить в условиях действия принципа состязательности установление действительных обстоятельств конкретного дела, а также вынесение судом законного и обоснованного решения (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 29 сентября 2022 года № 2326-О, от 27 октября 2022 года № 2719-О, от 31 января 2023 года № 89-О и др.). В силу этого данное законоположение не может расцениваться как нарушающее конституционные права заявителя.

Соответственно, в силу пункта 2 части первой статьи 43 и части первой статьи 68 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» производство по настоящему делу в части проверки конституционности абзаца второго части первой статьи 327<sup>1</sup> ГПК Российской Федерации также подлежит прекращению.

1.4. С учетом изложенного, а также требований статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу является часть первая статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой на ее основании решается вопрос о взыскании с работодателя процентов (денежной компенсации) за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в случае, когда они не были ему своевременно начислены работодателем, а само право работника на их получение впоследствии было признано решением суда.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации в России как демократическом правовом социальном государстве человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защита – обязанностью государства, которое, исходя из ответственности перед нынешним и будущими поколениями, стремления обеспечить благополучие и процветание страны, осуществляет политику, направленную на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (преамбула; статья 1, часть 1; статья 2; статья 7, часть 1). В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда (статья 7, часть 2; статья 75<sup>1</sup>). Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статья 75, часть 5).

Учитывая, что возможность собственным трудом обеспечить себе и своим близким средства к существованию представляет собой естественное благо, без которого утрачивают значение многие другие блага и ценности, Конституция Российской Федерации предусматривает в числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому, свободу труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (статья 17, часть 2; статья 37, части 1 и 3), гарантируя при этом равенство прав и свобод человека и гражданина (статья 19, части 1 и 2) и их государственную, в том числе судебную, защиту (статья 45, часть 1; статья 46, часть 1) (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 18 июля 2013 года № 19-П, от 6 октября 2021 года № 43-П, от 15 июля 2022 года № 32-П и др.).

2.1. Основываясь на приведенных конституционных положениях, Трудовой кодекс Российской Федерации относит к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений – наряду со свободой труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно

соглашается, – обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (абзац седьмой статьи 2). Сообразно этому в качестве одного из основных прав работника данный Кодекс предусматривает право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (абзац пятый части первой статьи 21), которому корреспондирует обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату труда равной ценности и выплачивать в полном размере причитающуюся им заработную плату в сроки, установленные в соответствии с названным Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (абзацы шестой и седьмой части второй статьи 22).

Поскольку заработная плата (оплата труда работника) является для большинства работников основным (а зачастую и единственным) источником дохода, постольку задержка ее выплаты, а равно и ее невыплата либо выплата не в полном размере, как правило, приводят к снижению уровня материального обеспечения работника и членов его семьи, тем самым ограничивая право указанных лиц на достойное существование и в определенной мере посягая на само их достоинство. Вместе с тем достоинство личности, равно как и уважение человека труда, составляет основу прав и свобод человека, гражданина и работника и одновременно выступает в качестве необходимого условия существования и соблюдения этих прав и свобод, охраняется и защищается государством, и ничто не может быть основанием для его умаления (статья 21, часть 1; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации).

Сказанное предполагает установление в законодательстве в соответствии с провозглашенными в Конституции Российской Федерации целями политики Российской Федерации как социального государства

(статья 7, часть 1) особых правовых мер, направленных не только на обеспечение неукоснительного соблюдения работодателем возложенной на него обязанности по оплате труда работников, но и – в случае нарушения права работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы – на предоставление ему как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении гарантий восстановления нарушенного права в полном объеме, что гарантирует тем самым эффективную защиту достоинства личности как конституционно значимой ценности. Такой подход согласуется с предписаниями о свободе труда и уважении человека труда и самого труда (статья 37, часть 1; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации), а также с принципами верховенства права, справедливости и добросовестного исполнения сторонами договора своих обязательств (*pacta sunt servanda*).

Исходя из этого Трудовой кодекс Российской Федерации, относя к целям трудового законодательства в первую очередь защиту прав и интересов работников (часть первая статьи 1), предусматривает систему основных государственных гарантий по оплате труда работников, которая включает как сроки и очередность выплаты заработной платы, так и ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (абзацы девятый и десятый статьи 130). При этом виды и конкретные меры ответственности работодателя и (или) уполномоченных им в установленном порядке представителей за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения в сфере оплаты труда устанавливаются названным Кодексом и иными федеральными законами (часть первая статьи 142).

2.2. Одним из видов такой ответственности является материальная ответственность работодателя, предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации. В свете конституционных предписаний об обязанности государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы

человека и гражданина, гарантировать защиту достоинства граждан и уважение человека труда (статьи 2 и 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации) правовые нормы, устанавливающие условия и порядок применения материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, а равно их истолкование в правоприменительной (в том числе судебной) практике, должны учитывать предназначение данного вида ответственности как элемента механизма защиты права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, беспрепятственная реализация которого является необходимым условием достойного человека существования для самого работника и его семьи. Это, в свою очередь, обязывает суд, рассматривающий спор о защите указанного права, следовать такому варианту истолкования соответствующих законоположений, при котором его решением обеспечивается соблюдение конституционных принципов справедливости и равенства (преамбула; статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации), а нарушенное право работника восстанавливается в полном объеме.

Сказанное – в контексте вытекающего из конституционных предписаний принципа неотвратимости юридической ответственности – означает, что защита нарушенного права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не должна исключать применение к работодателю, допустившему нарушение сроков выплаты заработной платы, предусмотренной законом материальной ответственности, имеющей целью компенсацию негативных последствий такого нарушения в виде лишения работника и членов его семьи необходимых денежных средств (возможности своевременно воспользоваться этими денежными средствами). Иначе судебная защита не может считаться эффективной, поскольку не приводит к восстановлению в полном объеме нарушенного права работника.

3. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная

дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, а при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (части шестая и девятая статьи 136 и часть первая статьи 140).

В силу статьи 236 данного Кодекса при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (часть первая).

Данное законодательное регулирование, как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, направлено на обеспечение защиты трудовых прав работников, нарушенных задержкой выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, а равно выплатой их не в полном размере (определения от 21 февраля 2008 года № 74-О-О, от 27 января 2011 года № 15-О-О, от 25 мая 2017 года № 1098-О, от 27 февраля 2018 года № 352-О, от 25 июня 2019 года № 1735-О, от 24 декабря 2020 года № 3013-О, от 24 февраля 2022 года № 287-О и др.).

Таким образом, предусмотренные статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации проценты (денежная компенсация), подлежащие уплате работодателем в случае несоблюдения им установленного срока

выплаты причитающихся работнику денежных средств или выплаты их в установленный срок не в полном размере, являются мерой материальной ответственности работодателя, призванной компенсировать работнику негативные последствия нарушения работодателем его права на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы и тем самым отвечающей предназначению данного вида ответственности как элемента механизма защиты указанного права работника. В случае же длительной задержки выплаты заработной платы, даже при условии ее взыскания в судебном порядке с учетом проведенной работодателем на основании статьи 134 данного Кодекса индексации, покупательная способность заработной платы снижается, а уплата данных процентов (денежной компенсации) способствует в том числе антиинфляционной защите соответствующих денежных средств. Кроме того, возложение на работодателя обязанности по уплате таких процентов (денежной компенсации) имеет и превентивное значение.

4. В отечественном трудовом законодательстве материальная ответственность работодателя перед работником за задержку выплаты заработной платы впервые предусмотрена лишь во вступившем в силу с 1 февраля 2002 года Трудовом кодексе Российской Федерации. Введение соответствующих законоположений было обусловлено получившей широкое распространение в период перехода к рыночной экономике практикой задержки выплаты работникам заработной платы. При этом, как правило, речь шла о задержке именно начисленных выплат, которые работодатель в силу тех или иных причин не выплачивал работникам своевременно.

В силу этого статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации в первоначальной редакции предусматривала обязанность работодателя при нарушении им установленного срока выплаты причитающихся работнику сумм заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не

выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, а конкретный размер материальной ответственности работодателя в виде определенной денежной суммы, подлежащей выплате работнику, определялся на основе коллективного договора или трудового договора. Тем самым в качестве основания материальной ответственности работодателя выступало исключительно нарушение работодателем срока выплаты причитающихся работнику денежных сумм.

Впоследствии в данную статью неоднократно вносились изменения. В частности, Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» было введено правило о выплате денежной компенсации независимо от наличия вины работодателя (пункт 207 статьи 1). Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» был повышен минимальный размер процентов (денежной компенсации), подлежащих уплате в пользу работника, который составил одну стопятидесятую действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, а в качестве основания материальной ответственности работодателя стала рассматриваться не только задержка причитающихся работнику выплат (т.е. нарушение работодателем установленного срока их перечисления), но и неполная выплата соответствующих денежных средств в установленный срок (пункт 2 статьи 2).

Как следует из части первой статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации в действующей редакции, обязанность работодателя уплатить предусмотренные данным законоположением проценты (денежную



компенсацию) возникает в силу нарушения им установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, либо выплаты их в установленный срок не в полном размере. Возложение на работодателя данной обязанности – притом что для уплаты процентов (денежной компенсации) не требуется обращение работника к работодателю – дает основания предполагать, что работодатель должен быть осведомлен о наличии у него задолженности перед работником (т.е. задолженность не является спорной) и что, погашая ее, он должен одновременно уплатить и соответствующие проценты (денежную компенсацию). Если же работодатель, выплатив работнику все причитающиеся ему выплаты в полном объеме, но с нарушением установленного срока либо в установленный срок, но не в полном размере, отказывается уплатить проценты (денежную компенсацию), то работник не лишен возможности воспользоваться правом на судебную защиту (статья 46, часть 1, Конституции Российской Федерации), поскольку факт нарушения его права на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, а значит, и основание для привлечения работодателя к материальной ответственности имеют место.

5. В то же время право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы может быть нарушено не только вследствие просрочки выплаты работодателем причитающихся работнику сумм заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат и (или) выплаты их не в полном размере, но и посредством того, что работодатель – в нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и трудового договора – вовсе не начисляет и, соответственно, не выплачивает те или иные полагающиеся работнику выплаты. Совершенно очевидно, что в подобной ситуации работник претерпевает такие же негативные последствия, как и в случае задержки

начисленной, но фактически не выплаченной заработной платы и (или) иных выплат, поскольку незаконно лишается причитающихся ему денежных средств, необходимых для поддержания достойного уровня жизни как его самого, так и членов его семьи, а потому в равной степени нуждается в применении тех же предусмотренных законом охранительных мер, обеспечивающих восстановление целостности его имущественной сферы и тем самым эффективную защиту достоинства личности и уважение человека труда как конституционно значимых ценностей.

Вместе с тем, хотя часть первая статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и не связывает обязанность работодателя по выплате предусмотренных данным законоположением процентов (денежной компенсации) с фактом начисления работнику выплат, в практике судебного применения нередко она понимается как применимая лишь тогда, когда полагающиеся работнику денежные суммы, будучи начисленными работодателем, не были им своевременно выплачены (или были выплачены не в полном размере), и потому это законоположение не может применяться в случаях невыплаты работнику тех денежных сумм, которые не начислялись и право на которые стало предметом спора (в частности, определения судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18 октября 2022 года № 88-25229/2022, от 31 октября 2022 года № 88-27825/2022, от 8 ноября 2022 года № 88-29556/2022 и от 15 ноября 2022 года № 88-27512/2022, определение судебной коллегии по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 4 октября 2022 года № 88-7673/2022 и др., включая судебные постановления по делу И.Б.Сергеева).

Такое понимание указанного законоположения при решении вопроса о взыскании с работодателя процентов за задержку причитающихся работнику выплат, когда эти выплаты не были ему начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение, в практике судов общей юрисдикции не является единообразным. В ряде случаев суды применяют положения статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации

при установлении самого факта невыплаты работодателем полагающихся работнику денежных средств (например, определения судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13 октября 2022 года № 88-22814/2022, от 22 ноября 2022 года № 88-25718/2022 и № 88-26139/2022, определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21 ноября 2022 года № 88-18135/2022, определение судебной коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 17 ноября 2022 года № 88-23794/2022 и др.).

6. Поскольку в силу части второй статьи 74 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» Конституционный Суд Российской Федерации принимает решение по делу, оценивая как буквальный смысл рассматриваемого акта, так и смысл, придаваемый ему официальным и иным толкованием, в том числе в решениях по конкретному делу, или сложившейся правоприменительной практикой, а также исходя из его места в системе правовых актов, при рассмотрении настоящего дела Конституционный Суд Российской Федерации имеет достаточные основания исходить из того, что весьма значительный сегмент судебной практики (включающий в том числе судебные постановления по делу заявителя) интерпретирует часть первую статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации как позволяющую ограничиться лишь взысканием в пользу работников спорных выплат, без учета предусмотренных данным законоположением процентов (денежной компенсации), тем самым фактически освобождая от материальной ответственности работодателей, которые – в нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов и трудовых договоров – не начислили эти выплаты работникам.

Такое понимание судебной практикой оспариваемого законоположения снижает эффективность предусмотренной им материальной ответственности

работодателя как элемента механизма защиты права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, поскольку – вопреки целям материальной ответственности как вида юридической ответственности – создает предпосылки для нарушения указанного права путем неначисления и тем самым лишения работника положенных ему выплат и, как следствие, необоснованного снижения уровня материального обеспечения его самого и членов его семьи, а в конечном итоге – умаления достоинства личности каждого из них, в том числе в аспекте уважения человека труда, что не согласуется со статьями 21 (часть 1) и 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации.

Кроме того, часть первая статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации, как она сформулирована федеральным законодателем, не позволяет однозначно определить дату, с которой – в случае признания за работником решением суда права на получение тех или иных выплат в рамках установленной системы оплаты труда – следует начислять соответствующие проценты (денежную компенсацию).

Между тем, исходя из целевого назначения данной нормы, выявленного в настоящем Постановлении, и с учетом того что обязанность по выплате соответствующих процентов (денежной компенсации) возникает независимо от наличия вины работодателя (часть вторая статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации), а неначисление (и, как следствие, невыплата) полагающихся работнику денежных средств может быть результатом в том числе добросовестного заблуждения работодателя (которое, однако, не освобождает его от материальной ответственности перед работником), определение указанной даты именно со дня, следующего за днем, когда, согласно установленному правовому регулированию, эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, имеет особое значение в целях реализации принципов справедливости и соразмерности ответственности, а также конституционных гарантий права работника на вознаграждение за труд (статья 37, часть 3, Конституции Российской Федерации).

В противном случае необоснованно ограничивается право работника на эффективную судебную защиту (статья 45, часть 1; статья 46, часть 1; статья 55, часть 3, Конституции Российской Федерации), поскольку он лишается возможности получения предусмотренной частью первой статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации денежной компенсации (процентов) за прошлое время, притом что работник в течение данного периода испытывал неблагоприятные последствия вследствие невыплаты (неполной выплаты) своевременно не начисленных заработной платы и иных полагающихся ему выплат.

7. В силу этого часть первую статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации следует признать не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 21 (часть 1), 45 (часть 1), 46 (часть 1), 55 (часть 3) и 75<sup>1</sup>, в той мере, в какой по смыслу, придаваемому ей судебным толкованием, в том числе в деле заявителя, данная норма не обеспечивает взыскания с работодателя процентов (денежной компенсации) в случае, когда полагающиеся работнику выплаты – в нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта и трудового договора – не были начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение, с исчислением размера таких процентов (денежной компенсации) 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. Федеральному законодателю надлежит, исходя из требований Конституции Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, внести в часть первую статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации необходимые изменения.

Впредь до внесения изменений в правовое регулирование предусмотренные частью первой статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации проценты (денежная компенсация) подлежат взысканию с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены и выплачены 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.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47<sup>1</sup>, 68, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 80 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

п о с т а н о в и л :

1. Признать часть первую статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2), 21 (часть 1), 45 (часть 1), 46 (часть 1), 55 (часть 3) и 75<sup>1</sup>, в той мере, в какой по смыслу, придаваемому ей судебным толкованием, в том числе в деле заявителя, данная норма не обеспечивает взыскания с работодателя процентов (денежной компенсации) в случае, когда полагающиеся работнику выплаты – в нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта и трудового договора – не были начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение, с исчислением размера таких процентов (денежной компенсации) 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.

2. Федеральному законодателю надлежит, исходя из требований Конституции Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, внести в часть первую статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации необходимые изменения.

Впредь до внесения изменений в правовое регулирование предусмотренные частью первой статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

3. Судебные решения по делу гражданина Сергеева Игоря Борисовича, вынесенные на основании части первой статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой она признана не соответствующей Конституции Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Прекратить производство по настоящему делу в части проверки конституционности части второй статьи 236 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второй части первой статьи 327<sup>1</sup> ГПК Российской Федерации.

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

6. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в «Российской газете», «Собрании законодательства

Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Конституционный Суд  
Российской Федерации

№ 16-П