



Именем  
Российской Федерации

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

город Санкт-Петербург

13 ноября 2019 года

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, 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<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 абзаца четвертого пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки В.С.Кормуш. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся

неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемое заявительницей нормативное положение.

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

у с т а н о в и л :

1. Согласно пункту 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы») при определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска (абзац второй); для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени (абзац третий). Названный пункт также устанавливает, что средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате (абзац четвертый); средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 данного Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней (абзац пятый).

1.1. Конституционность абзаца четвертого приведенного нормативного положения оспаривает гражданка В.С.Кормуш, уволенная 28 декабря 2018 года из АО «Интауголь» по основанию,

предусмотренному пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, – в связи с ликвидацией организации. При увольнении ей было выплачено выходное пособие, исчисленное путем деления заработка заявительницы за период с декабря 2017 года по ноябрь 2018 года включительно (за 12 месяцев) на количество отработанных ею за этот период дней (216) с целью определения ее среднего дневного заработка; затем средний дневной заработок был умножен на количество рабочих дней по производственному календарю в месячном периоде, следующем за датой увольнения, – с 29 декабря 2018 года по 28 января 2019 года (15), без включения в расчет выпавших на этот период выходных и нерабочих праздничных дней.

Посчитав такой расчет неверным, поскольку выплаченная ей сумма оказалась меньше фактически получаемого среднего месячного заработка, В.С.Кормуш обратилась в суд с иском к бывшему работодателю о взыскании разницы между средним месячным заработком и суммой выходного пособия, денежной компенсации за задержку выплат и компенсации морального вреда.

Решением Интинского городского суда Республики Коми от 28 февраля 2019 года в удовлетворении исковых требований заявительнице отказано. При этом суд, руководствуясь в том числе оспариваемой нормой Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, признал правильным исчисление размера выходного пособия исходя из среднего дневного заработка истицы, умноженного на количество рабочих дней по производственному календарю в месячном периоде, следующем за датой увольнения.

Несоответствие абзаца четвертого пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы статьям 19 (часть 2) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации заявительница усматривает в том, что данное нормативное положение по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, позволяет уменьшать размер выходного пособия уволенному по инициативе работодателя

работнику, получавшему должностной оклад, путем расчета размера этого выходного пособия без учета среднего дневного заработка за нерабочие праздничные дни, приходящиеся на месячный период со дня увольнения.

1.2. В соответствии с положениями пункта 3 части первой статьи 3, части первой статьи 96 и статьи 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», конкретизирующими статью 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, гражданин вправе обратиться в Конституционный Суд Российской Федерации с жалобой на нарушение конституционных прав и свобод законом, примененным в конкретном деле, рассмотрение которого завершено в суде.

Что касается нормативного правового акта Правительства Российской Федерации, то, как следует из правовой позиции, выраженной Конституционным Судом Российской Федерации в Постановлении от 27 января 2004 года № 1-П и впоследствии неоднократно подтвержденной (постановления от 8 июля 2014 года № 21-П, от 20 декабря 2018 года № 46-П, от 1 февраля 2019 года № 7-П и от 25 апреля 2019 года № 19-П), он также может быть проверен по жалобе гражданина в порядке конституционного судопроизводства в случае, если такой нормативный правовой акт принят во исполнение полномочия, возложенного на Правительство Российской Федерации федеральным законом, по вопросу, не получившему содержательной регламентации в этом федеральном законе, и если именно на основании такого уполномочия Правительство Российской Федерации непосредственно осуществило правовое регулирование соответствующих общественных отношений.

Согласно части первой статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных данным Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления, особенности которого в соответствии с частью седьмой той же статьи определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В рамках реализации данного полномочия Правительство Российской Федерации Постановлением от 24 декабря 2007 года № 922 утвердило Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Соответственно, Конституционный Суд Российской Федерации полагает возможным признать допустимой жалобу В.С.Кормуш, которая оспаривает конституционность абзаца четвертого пункта 9 данного Положения, являющегося элементом правового механизма определения размера средней заработной платы.

В соответствии со статьей 74 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» Конституционный Суд Российской Федерации принимает постановление только по предмету, указанному в жалобе, и лишь в отношении той части акта, конституционность которой подвергается сомнению, оценивая при этом как буквальный смысл рассматриваемых нормативных положений, так и смысл, придаваемый им официальным и иным 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.

Таким образом, предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу является абзац четвертый пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы постольку, поскольку на его основании в системной связи с положениями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации решается вопрос об исчислении среднего месячного заработка для определения размера выходного пособия при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников.

2. Согласно Конституции Российской Федерации человек, его права и свободы провозглашаются высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защита – обязанностью Российской Федерации, которая как

социальное государство должна направлять свою политику на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, охрану труда и здоровья людей (статьи 2 и 7). Социальный характер российского государства и признание охраны труда одним из направлений его политики определяют установление гарантий реализации прав граждан в сфере труда, к числу которых Конституция Российской Федерации относит право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1).

Конституционный Суд Российской Федерации отмечал, что на Российской Федерации лежит обязанность обеспечивать справедливые условия найма и увольнения работника, являющегося экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении, включая надлежащую защиту его прав и законных интересов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Для реализации этих задач, согласующихся с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации, государство устанавливает специальные гарантии при увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, в связи с сокращением численности или штата работников (Постановление от 19 декабря 2018 года № 45-П).

Предоставление таких гарантий направлено на минимизацию негативных последствий, которые могут наступить для гражданина в результате потери работы, и, несмотря на отсутствие в Конституции Российской Федерации положений, предусматривающих соответствующее право увольняемых работников, должно осуществляться с соблюдением носящих универсальный характер конституционных принципов равенства и справедливости, оказывающих регулирующее воздействие на все сферы общественных отношений и выступающих конституционным критерием оценки законодательного регулирования не только прав и свобод, закрепленных непосредственно в Конституции Российской Федерации, но

и прав, приобретаемых гражданами на основании закона (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 24 мая 2001 года № 8-П, от 16 июля 2007 года № 12-П, от 27 ноября 2009 года № 18-П, от 3 февраля 2010 года № 3-П, от 15 декабря 2011 года № 28-П, от 19 декабря 2018 года № 45-П и др.).

В число указанных гарантий входит выходное пособие, предоставление и порядок определения размера которого согласуются с предписаниями статьи 12 Конвенции МОТ от 22 июня 1982 года № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя».

В системной связи с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающими защиту работника от необоснованного увольнения при сокращении численности или штата работников или ликвидации организации, а также обязанность работодателя заблаговременно предупреждать работников, подлежащих увольнению в связи с этими мероприятиями (часть третья статьи 81, статья 179, часть вторая статьи 180), установленное законодателем в статье 178 данного Кодекса правило о выплате в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части первой его статьи 81, выходного пособия обеспечивает наиболее благоприятные условия для последующего трудоустройства и в конечном счете служит одной из гарантий реализации гражданами принадлежащего им конституционного права на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии.

2.1. Часть первая статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Из буквального смысла данной нормы следует, что каждому работнику, увольняемому по названным в ней основаниям, наряду с оплатой труда (расчетом при увольнении) гарантируется получение выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

По своей правовой природе выходное пособие, как и сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, является гарантийной выплатой, предоставление которой связано с прекращением трудовых отношений по инициативе работодателя, принимающего кадровые решения в рамках определения стратегии экономической деятельности, либо в случае ликвидации организации. Закрепление этой гарантии на законодательном уровне обусловлено стремлением государства смягчить неблагоприятные последствия увольнения в связи с обстоятельствами, препятствующими сохранению трудовых отношений и не зависящими от волеизъявления работника либо его виновного поведения. Ее целевым назначением является обеспечение уволенному работнику на период трудоустройства материальной поддержки, сопоставимой с тем заработком, который он получал в период трудовой деятельности.

В отличие от заработной платы, которая зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации) и выплачивается состоящему в трудовых отношениях работнику за отработанный период, размер выходного пособия определяется исключительно на основе исчисленного в установленном порядке среднего месячного заработка, не является оплатой какого-либо периода (прошедшего или будущего) и выплачивается работнику при увольнении. Размер данной выплаты зависит от ранее полученных работником в качестве оплаты его труда денежных сумм; она призвана обеспечить уволенному лицу средства к существованию в размере не меньшем, чем средний месячный заработок, исчисленный исходя из его заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествовавших увольнению.



Соответственно, размер выходного пособия не может зависеть от каких бы то ни было обстоятельств, имевших место после увольнения работника.

3. Статья 139 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных данным Кодексом, относит к полномочиям Правительства Российской Федерации (с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) определение особенностей порядка исчисления средней заработной платы. Реализуя предоставленные ему полномочия, Правительство Российской Федерации утвердило Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Закрепленные названным Положением правила определения размера среднего заработка (месячного и дневного) по существу направлены на создание технического инструментария, обеспечивающего подсчет заработка в установленных законом случаях, не имеют самостоятельного значения для регулирования трудовых отношений и должны применяться в системной связи с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающими случаи сохранения за работником среднего заработка и целевое назначение предоставления соответствующей гарантии.

Таким образом, при определении размера выходного пособия на основании Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы необходимо учитывать предписания части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом способ подсчета среднего месячного заработка в силу своего технического, вспомогательного характера должен не только согласовываться с требованиями нормы закона, но и обеспечивать ее реализацию в строгом соответствии с целью установленной этой нормой выплаты, которая по своей правовой природе является одной из гарантий реализации конституционного права на труд.

В противном случае допускалась бы не только корректировка положений закона подзаконными нормативными актами, но и ухудшение – вопреки вытекающим из статей 2, 7 и 37 (часть 3) Конституции Российской Федерации требованиям об обеспечении максимально возможной поддержки работника как более слабой стороны трудового правоотношения – материального положения уволенного по инициативе работодателя работника.

3.1. Пункт 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы предусматривает случаи использования среднего дневного заработка при определении среднего заработка: такой порядок расчета используется для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, а также для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени) (абзацы первый – третий). При этом закреплено, что средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (календарных, рабочих) в периоде, подлежащем оплате (абзац четвертый), а также закреплен порядок расчета среднего дневного заработка (абзац пятый).

Из буквального смысла приведенных нормативных положений следует, что, в отличие от ранее действовавшего правового регулирования, предусматривавшего в пункте 8 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 года № 213, использование среднего дневного заработка для всех случаев определения среднего заработка (кроме случаев применения суммированного учета рабочего времени), средний дневной заработок используется, во-первых, для определения размера подлежащей выплате работнику денежной суммы, когда такая сумма исчисляется для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, а во-вторых, в иных случаях, когда Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрен такой

порядок исчисления денежной суммы, причитающейся работнику в качестве оплаты какого-либо периода.

Вместе с тем в правоприменительной практике указанные нормативные положения расцениваются как предписывающие использовать средний дневной заработок для всех случаев исчисления среднего заработка, а для определения размера выходного пособия работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, принимается во внимание месячный период после даты увольнения работника, исходя из количества рабочих дней в котором и осуществляется расчет (апелляционные определения Московского городского суда от 14 сентября 2016 года № 33-31071/2016 и от 16 декабря 2016 года по делу № 33-48738/2016, Суда Ненецкого автономного округа от 15 мая 2018 года по делу № 33-64/2018 и др.).

На основании такого толкования в деле заявительницы размер выходного пособия, который по буквальному смыслу части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации должен составлять средний месячный заработок работника (определяемый из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев), исчислен с учетом количества рабочих дней, приходящихся на первый месячный период после увольнения, как если бы осуществлялась оплата трудовой деятельности за этот период. Однако и при исчислении заработной платы, являющейся оплатой отработанного периода, действуют специальные правила: наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (часть четвертая статьи 112 данного Кодекса); работникам, для которых установлена система оплаты труда, не предполагающая установление оклада (должностного оклада), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение (часть третья статьи 112 данного Кодекса).

Таким образом, работники, подлежащие увольнению по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, вопреки воле законодателя, предусмотревшего гарантию в связи с увольнением в размере среднего месячного заработка, ставятся в худшее положение по сравнению с работниками, продолжающими трудовую деятельность, заработок которых не может снижаться в зависимости от наличия в оплачиваемом месяце нерабочих праздничных дней.

Кроме того, увольняемые по указанным основаниям работники ставятся в различное положение в зависимости от даты увольнения и наличия в календарном периоде после увольнения нерабочих праздничных дней: размер получаемого ими выходного пособия при сложившемся понимании пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (в том числе его абзаца четвертого) напрямую зависит от количества рабочих дней в периоде после прекращения трудового договора. Такой подход фактически приводит к определению размера выходного пособия на основе случайного фактора (количества рабочих и нерабочих праздничных дней в месяце, непосредственно следующем за увольнением), что недопустимо при осуществлении в социальном правовом государстве правового регулирования в сфере труда.

4. Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, конституционный принцип равенства предполагает, что при равных условиях субъекты права должны находиться в равном положении, и означает, помимо прочего, запрет вводить такие различия в правах лиц, принадлежащих к одной и той же категории, которые не имеют объективного и разумного оправдания (запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях) (постановления от 24 мая 2001 года № 8-П, от 26 мая 2015 года № 11-П, от 18 апреля 2017 года № 12-П и др.).

Из этого следует, что всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее

работников, независимо от даты увольнения на равных условиях должна обеспечиваться предусмотренная частью первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации государственная защита, целью которой является минимизация негативных последствий, связанных с потерей работы, и обеспечение в том числе реализации конституционного права на труд, а также права на защиту от безработицы (статья 37, часть 3, Конституции Российской Федерации). При этом независимо от способа подсчета среднего месячного заработка выходное пособие не должно быть меньше заработной платы, которую работник получал за месяц в период трудовой деятельности.

Таким образом, абзац четвертый пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы не вступает в противоречие с Конституцией Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системной связи с иными нормами данного пункта, а также со статьей 139 и частью первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации он не предполагает возможности определения размера выплачиваемого увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации работнику выходного пособия в размере меньшем, чем его средний месячный заработок, определяемый из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев независимо от даты увольнения и наличия или отсутствия в первом месяце после увольнения нерабочих праздничных дней.

В противном случае допускалось бы применение разных правил к работникам, находящимся в одинаковом положении, что нарушало бы конституционные принципы равенства и справедливости при предоставлении гарантии, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации для случаев прекращения трудовых отношений вследствие ликвидации организации либо сокращения численности или штата работников.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47<sup>1</sup>, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 87 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 абзац четвертый пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы не противоречащим Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системной связи с иными нормами данного пункта, а также со статьей 139 и частью первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации он не предполагает возможности определения размера выплачиваемого увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации работнику выходного пособия в размере, отличном от его среднего месячного заработка, исчисленного исходя из размера полученной им заработной платы за 12 календарных месяцев, предшествовавших увольнению.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл абзаца четвертого пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы является общеобязательным, что исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике.

3. Правоприменительные решения по делу гражданки Кормуш Валентины Сергеевны, вынесенные на основании абзаца четвертого пункта 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в истолковании, расходящемся с его конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке, если для этого нет иных препятствий.

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».

№ 34-П



Конституционный Суд  
Российской Федерации