



Именем  
Российской Федерации

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности части пятой статьи 157  
Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой  
гражданки Л.А.Мининой

город Санкт-Петербург

6 октября 2021 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя  
В.Д.Зорькина, судей К.В.Арановского, Г.А.Гаджиева, 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 (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 части пятой статьи 157 Трудового кодекса Российской  
Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки  
Л.А.Мининой. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся

неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемое заявителем законоположение.

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. Частью пятой статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простое не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

1.1. Конституционность приведенного законоположения оспаривает гражданка Л.А.Минина, работающая в автономном учреждении культуры Удмуртской Республики «Государственный театр оперы и балета Удмуртской Республики имени П.И.Чайковского» в должности артиста-вокалиста (солиста) на основании трудового договора, заключенного 1 января 2001 года.

В соответствии с пунктом 5.11.2 коллективного договора, заключенного 21 июня 2019 года между работниками указанного учреждения (театра) и самим учреждением на 2019–2022 годы, в период театрального сезона и подготовки к его началу (сентябрь – май) время, в течение которого отдельные категории работников на протяжении месяца не участвуют в

создании и (или) исполнении спектаклей, а также в репетиционной работе (уроки, сценическое движение, тренаж, самоподготовка – по расписанию под контролем работодателя), простоем не является и оплачивается в размере двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени незанятости в репетиционном процессе и спектаклях текущего репертуара.

На основании данного коллективного договора приказом директора театра от 11 октября 2019 года была предусмотрена оплата труда отдельных артистов-вокалистов (солистов), в том числе Л.А.Мининой, в период незанятости в репетиционном процессе и спектаклях текущего репертуара с 16 октября 2019 года по 31 декабря 2019 года исходя из двух третей установленной им тарифной ставки (оклада).

Полагая, что этот приказ нарушает ее трудовые права, Л.А.Минина обратилась в Октябрьский районный суд города Ижевска Удмуртской Республики, решением которого от 26 февраля 2020 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 6 июля 2020 года, было отказано в удовлетворении требований заявительницы о признании оспариваемого приказа незаконным. При этом суды, ссылаясь в том числе на часть пятую статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации, пришли к выводу, что данный приказ издан на основании коллективного договора, который, в свою очередь, соответствует трудовому законодательству и положения работников не ухудшает. Каких-либо противоречий между трудовым договором, заключенным с заявительницей, и коллективным договором в части условий оплаты труда судами не выявлено.

Определением Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 3 сентября 2020 года кассационная жалоба Л.А.Мининой на указанные судебные решения оставлена без удовлетворения, а определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 19 ноября 2020 года отказано в передаче кассационной жалобы заявительницы для рассмотрения в судебном

заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

По мнению Л.А.Мининой, примененная судами в ее конкретном деле часть пятая статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует статьям 4 (часть 2), 19 (части 1 и 2), 37 (части 1 и 3) и 55 (части 2 и 3) Конституции Российской Федерации в той мере, в какой данная норма – по смыслу, придаваемому ей в системе действующего правового регулирования сложившейся правоприменительной практикой, – исключает творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, из сферы действия общих норм трудового законодательства, а также допускает временное одностороннее изменение работодателем условий трудовых договоров, заключенных с такими работниками, не закрепляет каких-либо специальных гарантий оплаты их труда и предполагает оплату периодов, в течение которых указанные работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений либо не выступают, только при условии, что размер и порядок соответствующей оплаты установлен локальным нормативным актом, коллективным или трудовым договором.

1.2. Таким образом, с учетом предписаний статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» часть пятая статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации является предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу постольку, поскольку на ее основании решается вопрос о размере оплаты периода, в течение которого творческие работники театров (в частности, артисты-вокалисты) не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают.

При этом, хотя названное законоположение – как следует из его содержания – и предполагает его применение в нормативной связи с

положениями коллективного договора, локального нормативного акта или трудового договора, устанавливающими конкретные размер и порядок оплаты указанного периода, Конституционный Суд Российской Федерации при рассмотрении настоящего дела в порядке конкретного нормоконтроля не оценивает содержание коллективного договора, заключенного между автономным учреждением культуры Удмуртской Республики «Государственный театр оперы и балета Удмуртской Республики имени П.И.Чайковского» и его работниками, а также основанного на нем приказа директора данного учреждения в части установления размера оплаты периода незанятости работников театра в репетиционном процессе и спектаклях текущего репертуара, поскольку это не относится к компетенции Конституционного Суда Российской Федерации, как она определена статьей 125 Конституции Российской Федерации и статьей 3 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации».

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 осуществляет политику, направленную на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (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). Права и свободы человека и гражданина, которые признаются и гарантируются согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации и осуществление которых не должно нарушать права и свободы других лиц, являются непосредственно действующими, определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность

законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (статья 17, части 1 и 3; статья 18).

Исходя из того, 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 относит к числу 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).

При осуществлении правового регулирования отношений, связанных с реализацией гражданином своих способностей к труду на основе такой правовой формы распоряжения ими, как заключение трудового договора с работодателем, федеральный законодатель, руководствуясь конституционными предписаниями, установил в Трудовом кодексе Российской Федерации общие принципы и нормы, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, распространяющиеся на всех работников и работодателей независимо от вида осуществляемой ими экономической деятельности, а также специальные нормы, предусматривающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

К общим положениям Трудового кодекса Российской Федерации относится, в частности, его статья 2, устанавливающая основные принципы правового регулирования трудовых отношений, в том числе обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, а также на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы (абзацы пятый и седьмой). Само право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной

работы предусмотрено статьей 21 данного Кодекса (абзац пятый части первой), а его статьей 22 (абзац шестой части второй) закреплена корреспондирующая данному праву обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается и иными общими положениями названного Кодекса, в частности нормами, предусматривающими зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также запрет какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132).

Что же касается специальных норм, закрепляющих особенности регулирования труда отдельных категорий работников, то в силу статьи 252 Трудового кодекса Российской Федерации такого рода нормы могут устанавливаться не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно названным Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных, а в качестве возможных оснований дифференциации соответствующего правового регулирования могут выступать, среди прочего, характер и условия труда той или иной категории работников.

3. К числу работников, особенности регулирования труда которых предусмотрены специальными нормами Трудового кодекса Российской Федерации, относятся, в частности, творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.

Выделение таких работников в отдельную категорию обусловлено, в первую очередь, спецификой выполняемого ими творческого труда как особого вида профессиональной деятельности, в процессе которой создаются и (или) интерпретируются определенные культурные ценности, а также неразрывно сочетаются духовная и материальная составляющие данного труда, характеризующегося к тому же повышенной умственной и эмоциональной напряженностью. При этом специфика трудовой деятельности творческих работников, непосредственно участвующих в спектаклях, концертах и иных зрелищных мероприятиях, предполагает в ряде случаев возможность несоблюдения установленной законом продолжительности рабочего времени, допущение работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, исполнение трудовых обязанностей вне места нахождения работодателя (гастроли, выездные спектакли и т.п.), что, в свою очередь, предопределяет установление особых норм и правил, касающихся регулирования отношений в сфере рабочего времени и времени отдыха таких работников, а также оплаты их труда.

3.1. В соответствии со статьей 351 Трудового кодекса Российской Федерации особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в частности особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха (в том числе перерывов технологического и (или) организационного характера, продолжительности ежедневной работы (смены), работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), оплаты труда, устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в случаях, предусмотренных статьями 94, 96, 113, 153, 157 и 268 данного Кодекса, также трудовыми договорами.



Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 года № 252 и предусматривает в том числе должность артиста-вокалиста (солиста) (пункт 29).

Согласно разделу «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н) в должностные обязанности артиста-вокалиста (солиста), относящегося к категории артистического персонала театров, в частности, входит: подготовка под руководством дирижера и режиссера поручаемых ему партий (ролей) в новых постановках или в порядке ввода в спектакли текущего репертуара; исполнение в спектаклях, концертах, других представлениях театра партии (роли) на стационаре, гастролях и выездах; создание убедительных вокально-сценических образов; занятие с репетитором и концертмейстером в целях совершенствования вокального и актерского мастерства, самостоятельное занятие тренажем; сохранение и поддержание своих актерских данных, соответствующих характеру исполняемых партий (ролей); участие в обсуждении замысла постановки, в которой задействован артист-вокалист (солист), и др.

Приведенные нормативные положения являются основой для определения перечня должностных обязанностей конкретного артиста-вокалиста (солиста) в заключаемом с ним трудовом договоре и (или) утверждаемой работодателем должностной инструкции. Однако трудовая функция артиста-вокалиста (солиста) не исчерпывается одним лишь

участием в репетициях и спектаклях. В рамках исполнения возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией обязанностей такой работник – помимо самостоятельного совершенствования вокального и актерского мастерства, занятий тренажем, сохранения и поддержания своих актерских данных – может также принимать участие в иных, помимо спектаклей и других представлений этого театра, публичных мероприятиях (встречи со зрителями, сборные концертные программы, конференции, круглые столы и др.), участвовать в развитии онлайн-платформ театра и т.д.

3.2. Определение состава артистов-вокалистов (солистов), участвующих в тех или иных спектаклях и репетициях, является прерогативой работодателя. При этом вовлеченность конкретных артистов-вокалистов (солистов) в театральную постановочный процесс во многом обусловлена не только творческим замыслом режиссера определенной театральной постановки (либо художественного руководителя театра), репертуарной направленностью театра в текущий момент, общим количеством и составом спектаклей, распределением их во времени и т.д., но и тем творческим потенциалом, которым на данный момент обладают члены соответствующей труппы (театрального коллектива). В силу этих обстоятельств и сопутствующей им специфики творческого процесса в такого рода учреждениях культуры работодатель не всегда имеет объективную возможность обеспечить постоянное и равномерное распределение нагрузки, связанной с непосредственным участием в репетициях и спектаклях текущего репертуара, между всеми артистами-вокалистами (солистами) одного театрального коллектива, которые к тому же могут иметь различный творческий потенциал и обусловленную им разную репертуарную востребованность.

Однако это не означает, что те члены творческого коллектива, кто по каким-либо причинам не может принимать и не принимает участия в театрально-постановочном процессе, автоматически попадают в положение артистов, фактически приостановивших работу, и перестают исполнять остальные трудовые (должностные) обязанности, в частности связанные с

поддержанием на должном уровне и совершенствованием своих квалификационных навыков и профессионального мастерства (так называемой «творческой формы»), которые, по общему правилу, должны осуществляться этими работниками непрерывно.

Сказанное обуславливает необходимость установления в законодательстве таких правовых норм, которые – с учетом специфики творческой деятельности – были бы направлены на предоставление творческому работнику действенных гарантий защиты от одностороннего произвольного изменения работодателем условий трудового договора, касающихся оплаты труда, при отсутствии или снижении репертуарной востребованности конкретного артиста-вокалиста (солиста), повлекшей уменьшение объема фактически исполняемых им трудовых (должностных) обязанностей, причем не по его вине.

4. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера рассматривается по общему правилу как простой, который предполагает начисление работнику взамен заработной платы, утраченной ввиду объективной невозможности выполнения им возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей, гарантийных выплат в размере не менее установленного законом (часть третья статьи 72<sup>2</sup>, части первая и вторая статьи 157).

Между тем период, когда творческие работники (в частности, артисты-вокалисты (солисты) театра) непосредственно не задействованы в репетициях и спектаклях, не может признаваться простоем, поскольку предполагается, что в этот период такие работники фактически продолжают исполнять свои трудовые (должностные) обязанности в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами, хотя и в меньшем объеме.

Исходя из этого федеральный законодатель в части пятой статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации, действующей в нормативной связи с Перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и

видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены данным Кодексом, совершенно недвусмысленно определил, что время, в течение которого указанные работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Следовательно, исключив возможность признания в качестве простоя времени, в течение которого творческие работники (в частности, артисты-вокалисты (солисты) театров) не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, законодатель тем самым исключил и возможность необоснованного отнесения таких работников, все же продолжающих исполнять определенную часть своих трудовых (должностных) обязанностей, к иной категории работников, а именно к лицам, фактически приостановившим работу (т.е. полностью не выполняющим свои трудовые (должностные) обязанности) в связи с простоем, а равно и применения при оплате труда указанных творческих работников правил, установленных законом для такой категории, как «лица, вынужденно приостановившие работу вследствие простоя».

5. Учитывая данные обстоятельства, законодатель предусмотрел возможность определения в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре конкретного размера и порядка оплаты времени, в течение которого творческие работники (в частности, артисты-вокалисты (солисты) театра) не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, тем самым допуская установление путем договорного и локального регулирования правил, адресованных тем творческим работникам, которые оказались в положении хотя и не участвующих в театрально-постановочном процессе, но фактически продолжающих исполнять иные трудовые (должностные)

обязанности. Однако при этом он не определил какого-то минимально допустимого размера оплаты такого времени. Тем самым сторонам коллективного и трудового договора, а также непосредственно работодателю была предоставлена, по сути, неограниченная свобода в установлении соответствующего регулирования, притом что работодатель является не только полномочным субъектом локального нормотворчества, но и фактически более сильной стороной в переговорном процессе по заключению и изменению как коллективных, так и трудовых договоров.

Такой подход, формально направленный на обеспечение справедливой оплаты творческого труда с учетом его специфики, а также на реализацию одного из принципов трудового законодательства – сочетание государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (абзац одиннадцатый статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации), привел к тому, что, в частности, в коллективных договорах и локальных актах размер оплаты времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, стал устанавливаться равным размеру оплаты времени простоя не по вине работника либо даже ниже этого размера. В свою очередь, в судебной практике часть пятая статьи 157 данного Кодекса нередко понимается как норма, в принципе позволяющая оплачивать время, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, лишь при условии, что размер и порядок соответствующей оплаты установлен коллективным или трудовым договором либо локальным нормативным актом. При этом, учитывая отсутствие в законе специальных гарантий оплаты труда творческих работников в такой ситуации, суды признают не противоречащими законодательству положения названных актов об оплате указанного периода в любом размере (апелляционные определения

Московского городского суда от 6 ноября 2013 года по делу № 11-31143/2013, от 26 сентября 2017 года по делу № 33-34952/2017 и др.).

Подобное истолкование оспариваемого законоположения было дано судами и в деле заявительницы, период незанятости которой в репетиционном процессе и спектаклях текущего репертуара театра в соответствии с коллективным договором было постановлено оплачивать в размере двух третей тарифной ставки (оклада), т.е. в минимальном размере, предусмотренном законом для оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (часть вторая статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Между тем часть пятая статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации, действуя в нормативной связи с положениями абзацев второго и шестого части второй статьи 22 и статьи 132 данного Кодекса, во всяком случае не предполагает произвольного снижения размера оплаты труда творческих работников за время, в течение которого они не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают. Иное – учитывая, что указанные работники хотя и не задействованы непосредственно в театрально-постановочном процессе (причем чаще всего по не зависящим от них причинам), но фактически продолжают исполнять отдельные трудовые (должностные) обязанности, – порождало бы не согласующееся с конституционными предписаниями ограничение права таких работников на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (статья 37, часть 3, Конституции Российской Федерации).

При этом – в силу конституционного принципа справедливости и основанного на нем отраслевого принципа обеспечения права работника на выплату справедливой заработной платы (абзац седьмой статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации) – оплата времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, должна производиться на основе объективных, заранее установленных критериев и

с учетом того, что даже при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника, когда трудовые (должностные) обязанности работником вообще не выполняются, ему выплачивается не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (часть вторая статьи 157 названного Кодекса).

Отсутствие же в законодательстве минимального размера оплаты времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, свидетельствует о наличии имеющего конституционную значимость пробела в правовом регулировании, вступающего в противоречие не только с конституционными гарантиями права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, но и с принципами справедливости, соразмерности ограничений прав и свобод, уважения человека труда и самого труда (статья 37, часть 3; статья 55, часть 3; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации).

В силу этого часть пятая статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации – в той мере, в какой она, не устанавливая минимального размера оплаты времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, порождает возможность произвольного уменьшения размера заработной платы указанных работников, фактически исполняющих (хотя и в меньшем объеме) свои трудовые (должностные) обязанности, – не соответствует Конституции Российской Федерации, ее статьям 37 (часть 3), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75<sup>1</sup>.

Федеральному законодателю надлежит – руководствуясь требованиями Конституции Российской Федерации и основанными на них правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, выраженными в настоящем Постановлении, – внести в кратчайшие сроки необходимые изменения в действующее правовое регулирование.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47<sup>1</sup>, 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 пятую статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 37 (часть 3), 55 (часть 3), 75 (часть 5) и 75<sup>1</sup>, в той мере, в какой она, не устанавливая минимального размера оплаты времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, порождает возможность произвольного уменьшения размера заработной платы указанных работников, фактически исполняющих (хотя и в меньшем объеме) свои трудовые (должностные) обязанности.

2. Правоприменительные решения по делу гражданки Мининой Людмилы Алексеевны, вынесенные на основании части пятой статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой она признана настоящим Постановлением не соответствующей Конституции Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке на основе нового правового регулирования, которое должно быть установлено федеральным законодателем в кратчайшие сроки исходя из требований Конституции Российской Федерации и с учетом правовых позиций, выраженных Конституционным Судом Российской Федерации в настоящем Постановлении.

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

4. 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)).

№ 43-П



Конституционный Суд  
Российской Федерации