

## Как Верховный Суд РФ применял Трудовой кодекс РФ

© Ю.Н. СТРОГОВИЧ,  
юрист

Февраль, 2003

1 февраля 2003 года исполнился год с момента вступления в силу Трудового кодекса РФ. В течение всего этого времени работодатели и работники, профсоюзы и объединения работодателей, получая очередной номер Бюллетеня Верховного Суда Российской Федерации, первым делом просматривали его на предмет решений, связанных с новой «трудовой конституцией» России. Ожидание разъяснений по применению ТК РФ, аналогичных содержащимся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22.12.1992 № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров», затянулось.

Вместе с тем, Верховный Суд РФ анализировал нормы Трудового кодекса РФ в течение 2002 года. Но не на соответствие их Конституции РФ и не с целью подготовки разъяснений, а в качестве главного федерального акта трудового законодательства Российской Федерации, которому должны соответствовать указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. Положения таких актов анализировались и оценивались с точки зрения соответствия трудовому законодательству. Некоторые из них признавались недействительными. По отдельным из них Верховный Суд РФ не усмотрел ограничения прав и свобод работников, нарушений интересов работодателей.

Решения Верховного Суда РФ для юристов организации и руководителей отделов кадров представляют интерес не только с точки зрения итога анализа того или иного подзаконного акта на соответствие Трудовому кодексу РФ, но и с точки зрения техники оперирования нормами Кодекса и их трактовки высшим судебным органом по делам, подсудным судам общей юрисдикции.

### *Сроки выплаты заработной платы*

Верховный Суд РФ предупреждает работодателей, что статья 136 Трудового кодекса РФ содержит прямое предписание выплачивать заработную плату работникам не реже 2-х раз в месяц и не предусматривает каких-либо условий, ограничений или приоритетов той или иной категории работников при выплате заработной платы. Любое ограничение, в том числе и во благо государственных интересов, недопустимо.

Так, Губернатор Иркутской области, преследуя благую цель — своевременность и полноту выплаты заработной платы организациям бюджетной сферы, финансируемым за счет средств областного бюджета и дотаций их фонда финансовой поддержки муниципальных образований области — принял постановление (от 11.02.2002 № 95-п), запрещающее финансирование ежемесячных расходов на выплату денежного содержания лицам, замещающим областные государственные должности областной государственной службы администрации области, до полного финансирования ежемесячных расходов по выплате заработной платы указанным категориям работников бюджетной сферы.

Поскольку губернатор области является работодателем для лиц, замещающих областные государственные должности областной государственной службы администрации области, его акт регулирует трудовые отношения, а следовательно, должен соответствовать трудовому законодательству.

Верховный Суд РФ напомнил, что в соответствии с частью 3 статьи 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Это право в силу части 3 статьи 55 Конституции РФ может быть ограничено федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. В соответствии же с частью 1 статьи 55 Конституции РФ право работников бюджетной сферы на свое-временное получение вознаграждения за труд не должно толковаться, как отрицание или умаление такого же права других категорий работников.

Правовая позиция Верховного Суда РФ в данном случае адресована и иным работодателям, принимающим решение о преимуществах и ограничениях выплаты заработной платы отдельным категориям своих работников.

**Акт.** Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23.08.2002 № 66-Г02-25 [О признании недействительным постановления Губернатора Иркутской области от 11 февраля 2002 года № 95-п «Об обеспечении своевременной выплаты заработной платы работникам организаций бюджетной сферы области»].

Статьи главы 47 «Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом» Трудового кодекса РФ применялись Верховным Судом РФ в качестве базовых норм федерального законодательства при определении соответствия Кодексу пункта 5.4 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82.

**Сомнение 1.** Согласно первому абзацу пункта 5.4 Основных положений о вахтовом методе организации работ дни отдыха (отгула) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде в пределах графика работы на вахте оплачиваются в размере тарифной ставки, оклада (без применения районных коэффициентов, коэффициентов за работу в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, а также надбавок за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях и в районах, где надбавки выплачиваются в порядке и размерах, предусмотренных постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.04.1972 № 255), получаемых работниками ко дню наступления отдыха (отгула), из расчета за 7-часовой рабочий день. Работодатель, обратившийся в Верховный Суд РФ, исходил из того, что способ подсчета дней отдыха (отгулов), подлежащих оплате при суммированном учете рабочего времени, закрепленный в Основных положениях о вахтовом методе организации работ, не соответствует Трудовому кодексу и иным законодательным актам Российской Федерации, поскольку обязывает работодателя оплачивать дни отдыха (отгулы) в большем размере, чем предусмотрено законом.

Для выяснения, имеет ли место нарушение имущественных интересов работодателя, Верховный Суд РФ обратился к нормам Трудового кодекса РФ, определяющим особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

В соответствии со статьей 297 Трудового кодекса РФ вахтовый метод — особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Согласно статье 300 ТК РФ при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период времени, но не более, чем за 1 год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного Трудовым кодексом РФ, то есть 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом регулируются статьей 301 Трудового кодекса РФ. В силу части четвертой указанной статьи Кодекса дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором. Фактически аналогичное предписание содержится в первом абзаце пункта 5.4 Основных положений о вахтовом методе организации работ, предусматривающем, что дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде в пределах графика работы на вахте оплачиваются в размере тарифной ставки, оклада. Единственное отличие заключается в указании на расчет за 7-часовой день. Именно в этой части первый абзац пункта 5.4. Основных положений о вахтовом методе организации работ («из расчета за семичасовой рабочий день») может быть признан незаконным, поскольку в настоящий момент *рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте*, который самостоятельно утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (часть первая статьи 301 ТК РФ). Если в организации установлена 5-дневная рабочая неделя, то нормальная продолжительность рабочего времени составит не 7, а 8 часов.

**Сомнение 2.** Согласно третьему абзацу пункта 5.4 Основных положений о вахтовом методе организации работ часы переработки рабочего времени, некратные целым рабочим дням (7 часов), могут накапливаться в течение календарного года до целых рабочих дней с последующим предоставлением оплачиваемых дней междувахтового отдыха. В случае увольнения работника или истечения календарного года указанные часы оплачиваются из расчета тарифной ставки (оклада).

Работодатель, обратившийся в Верховный Суд РФ, исходил из того, что и этот способ подсчета оплачиваемых дней отдыха, закрепленный в Основных положениях о вахтовом методе организации работ, не соответствует Трудовому кодексу РФ и иным законодательным актам Российской Федерации, поскольку обязывает работодателя оплачивать дни отдыха в большем размере, чем это предусмотрено законом.

Верховный Суд РФ, устанавливая соответствие этого способа Трудовому кодексу РФ, исходил из статьи 301, частью третьей которой предусмотрено, что часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха. В третьем абзаце пункта 5.4 Основных положений также предусмотрено, что часы переработки рабочего времени, некратные целым рабочим дням, могут накапливаться в течение календарного года до целых рабочих дней с последующим предоставлением оплачиваемых дней междувахтового отдыха. Следовательно, третий абзац пункта 5.4 Основных положений может быть признан не соответствующим закону лишь в части слов «(7 часов)», поскольку, как уже отмечалось, при 5-дневной рабочей неделе нормальная продолжительность рабочего времени составляет не 7, а 8 часов.

**Акт.** Решение Верховного Суда РФ от 04.07.2002 № ГКПИ 2002-398 [О признании незаконными и недействующими абзацев первого и третьего пункта 5.4 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 декабря 1987 года № 794/33-82, в части слов «из расчета за семичасовой рабочий день» и «(7 часов)» соответственно].

### **Служебные командировки**

Нормы Трудового кодекса РФ применялись Верховным Судом РФ в качестве базовых норм трудового законодательства при установлении действительности абзацев 1 и 3 пункта 8 Инструкции от 07.04.1988 № 62 «О служебных командировках в пределах СССР», утвержденной Минфином СССР, Госкомтрудом СССР, ВЦСПС, и определении факта нарушения прав работников, направляемых в служебные командировки.

**Сомнение 1.** Согласно абзацу 1 пункта 8 указанного нормативного правового акта на работников, находящиеся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех объединений, предприятий, учреждений и организаций, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, неиспользованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются.

Заявитель, обратившийся в Верховный Суд РФ, исходил из того, что данная норма предусматривает возможность изменения по инициативе работодателя такого существенного условия трудового договора, как режим труда и отдыха.

Положения абзаца 1 пункта 8 Инструкции действительно регулируют режим работы командированного работника — на предприятии (в организации, учреждении), в которое он командирован.

Для установления соответствия положений Инструкции Трудовому кодексу РФ Верховный Суд РФ оперировал следующими нормами Кодекса:

1. Статьи 166, которая определяет служебную командировку как поездку работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

2. Статьи 57, которая предусматривает в качестве существенных условий трудового договора определение режима работы конкретного работника, отличающегося от общеустановленного в правилах внутреннего трудового распорядка. Таким случаем может быть условие, связанное с разъездным характером работы. Это обстоятельство должно найти отражение в условиях трудового договора. В иных случаях работник выполняет тот режим, который установлен правилами внутреннего распорядка организации, и он в трудовом договоре может не отражаться. Работа в служебной командировке производится в организации, в которую направлен работник для выполнения служебного задания. Эта организация соответственно имеет свой режим работы, закрепленный в правилах внутреннего трудового распорядка. Поскольку работник, направляемый для выполнения служебного поручения именно в другую организацию, не свободен в выборе времени и места выполнения задания, он планирует выполнение работ с учетом режима рабочего времени и времени отдыха организации, в которую он командирован. Работа в выходные дни командированному работнику служебным заданием, как правило, не предусматривается.

**Сомнение 2.** Согласно абзацу 3 пункта 8 вышеназванной Инструкции в случаях, когда по распоряжению администрации работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном порядке. Заявитель исходил из того, что указанное положение противоречит Трудовому кодексу РФ, ограничивая его право на компенсацию за работу в выходной день только дополнительным днем отдыха.

Верховный Суд РФ исходил из норм статьи 153 ТК РФ, которая предусматривает оплату труда в выходные и нерабочие дни. Если работник не желает воспользоваться своим правом по получению другого дня отдыха, ему производится оплата труда как за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Оспариваемое положение Инструкции не запрещает работнику, выезжающему в командировку в выходной день по распоряжению администрации, получить оплату за работу в нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

**Акт.** Решение Верховного Суда РФ от 20.06.2002 № ГКПИ2002-663 [Об отказе в удовлетворении жалобы о признании недействительными абзацев 1 и 3 пункта 8 Инструкции от 7 апреля 1988 года № 62 «О служебных командировках в пределах СССР»].

### **Работа в условиях труда, отклоняющихся от нормальных**

01.11.1993 Правительством РФ было принято распоряжение № 1944-р, в соответствии с которым личному составу экипажей российских самолетов, выполняющих международные рейсы, производится выплата иностранной валюты в порядке, предусмотренном для работников, выезжающих в краткосрочные командировки за границу. По мнению заявителя (авиационного предприятия), обратившегося в Верховный Суд РФ, указанным распоряжением Правительства РФ установлены выплаты, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Его довод обосновыв-

вался тем, что труд членов экипажей носит разъездной характер, следовательно, отклоняется от нормальных условий труда и согласно статье 149 Трудового кодекса РФ оплачивается в повышенном размере. Размеры доплат предусматриваются коллективными договорами, положениями об оплате труда предприятия. Кроме этого заявитель исходил из того, что у него также предусмотрены соответствующие доплаты членам экипажей воздушных судов. Однако какие-либо доплаты в иностранной валюте за работу в особых условиях ни ТК РФ, ни коллективным договором предприятия не предусмотрены. Не являясь доплатой за особые условия труда, выплата валюты, возможно, установлена Правительством РФ в качестве возмещения расходов, связанных со служебной командировкой, однако вылеты экипажей за границу не являются командировками, поскольку согласно статье 166 ТК РФ служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, командировками не признаются, то есть установление выплат иностранной валюты членам экипажей в порядке и размерах, предусмотренных для работников, выезжающих в командировки за границу, ничем, по мнению заявителя, не обусловлено. Но если работник, выезжающий за границу, действительно может нести какие-либо расходы в пути и в месте пребывания, то экипажи воздушных судов находятся на территории других государств очень ограниченное время — 1—2 часа и не имеют возможности покинуть режимную зону аэропорта, а значит, не несут расходов, сопоставимых с расходами работников, находящихся в командировке.

Верховный Суд РФ не нашел оснований для удовлетворения заявленных требований о признании недействительным вышеназванного распоряжения Правительства РФ.

Свое решение Верховный Суд РФ обосновывал статьей 149 Трудового кодекса РФ, согласно которой при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, при работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. То обстоятельство, что работа членов экипажей воздушных судов происходит в отклоняющихся от обычных условиях, является очевидным и доказыванию не подлежит. Под иными нормативными правовыми актами, указанными в данной статье Трудового кодекса РФ, понимаются акты органов, указанных в статьях 5—10 ТК РФ, в том числе и нормативные правовые акты Правительства РФ.

Согласно статье 168 Трудового кодекса РФ порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры таких выплат не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета, то есть размеров, установленных действующим в настоящее время постановлением Правительства РФ от 01.12.1993 № 1261. Обжалуемым распоряжением Правительства РФ не разрешается вопрос о том, является ли нахождение членов экипажей воздушных судов за границей служебной командировкой или не является. Содержание этого нормативного правового акта сводится к тому, что размер дополнительных выплат членам экипажей воздушных судов за время нахождения за границей устанавливается применительно к размеру командировочных выплат. Такой порядок регулирования на федеральном уровне размера дополнительных выплат членам экипажей воздушных судов за работу в условиях, отклоняющихся от обычных условий труда, федеральному трудовому законодательству не противоречит.

**Акт.** Решение Верховного Суда РФ от 20.06.2002 № ГКПИ2002-476 [Об отказе в удовлетворении жалобы о признании недействительным распоряжения Правительства РФ от 1 ноября 1993 года № 1944-р].

### *Дисциплинарная ответственность*

Согласно статье 192 Трудового кодекса РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Часть вторая той же статьи устанавливает, что федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденное постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 (с изм. на 14.06.2001), как раз и предусматривает иные дисциплинарные взыскания. Но, как свидетельствует решение Верховного Суда РФ, вводя в положения о дисциплине виды дисциплинарных взысканий, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ, необходимо понимать их юридическое содержание.

Инициатором анализа видов дисциплинарных взысканий, установленных указанным Положением о дисциплине, выступила территориальная профсоюзная организация Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей. Она и обратилась в Верховный Суд РФ с заявлением о признании отдельных положений указанного нормативного правового акта недействительными.

**Сомнение 1.** В соответствии с частью третьей пункта 14 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации на работников, включенных в перечень категорий работников, несущих дисциплинарную ответственность за нарушение установленных правил поведения не при исполнении трудовых обязанностей в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений и организаций же-

лезнодорожного транспорта, могут налагаться дисциплинарные взыскания (кроме увольнения), предусмотренные законодательством Российской Федерации о труде и Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации.

Верховный Суд РФ исходил из следующего. Статья 192 Трудового кодекса РФ определяет дисциплинарный проступок как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику предусмотренные федеральными законами дисциплинарные взыскания.

Дисциплина труда требует от работника надлежащего исполнения трудовых обязанностей, закрепленных в статье 21 Трудового кодекса РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права. Применение к работнику дисциплинарного взыскания за нарушение правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, если оно совершено не при исполнении трудовых обязанностей, не соответствует трудовому законодательству.

Доводы представителя Правительства РФ о том, что действующее законодательство допускает возможность наложения дисциплинарного взыскания (в т.ч., увольнение) за проступки совершенные не при исполнении трудовых обязанностей и не содержит запрета на установление уставами и положениями о дисциплине применения дисциплинарных взысканий за нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, организаций и учреждений железнодорожного транспорта не при исполнении трудовых обязанностей, Верховный Суд РФ назвал несостоятельными. Основания расторжения трудового договора по подпунктам «в», «г» пункта 6 статьи 81, пункту 7 статьи 81, пункту 8 статьи 81 Трудового кодекса РФ установлены законом. В силу статьи 330 Трудового кодекса РФ дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется Трудовым кодексом РФ и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за проступки, совершенные не при исполнении трудовых обязанностей, является ограничением прав работника. В силу части третьей статьи 3 Трудового кодекса РФ различия, исключения, предпочтения, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиям, устанавливаются только федеральными законами.

**Сомнение 2.** Пунктом 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации предусмотрено, что за совершение работником дисциплинарного проступка к нему могут применяться, помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, другие виды дисциплинарных взысканий. Так, в соответствии с подпунктом «б» пункта 15 Положения возможно освобождение работника от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, предприятий промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, законодательства по охране труда, с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы по основаниям, предусмотренным пунктом 17 рассматриваемого Положения.

Дисциплинарное взыскание в виде освобождения от занимаемой должности с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы может налагаться на работника за совершение дисциплинарного проступка, создающего угрозу безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, или за нарушение установленных правил перевозки и служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров, обеспечению сохранности грузов, багажа и иного вверенного имущества, нарушение законодательства по охране труда, повлекшее за собой травмирование или гибель людей (пункт 17 Положения).

В соответствии с частью третьей пункта 15 Положения в случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях, возникающих в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания в виде освобождения от занимаемой должности, трудовой договор с ним прекращается.

Заявитель аргументировал свою позицию тем, что перевод на другую работу в качестве дисциплинарного взыскания подпадает под понятие принудительного труда.

Верховный Суд РФ исходил из того, что согласно статье 4 Трудового кодекса РФ принудительный труд — это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины. Перечень дисциплинарных взысканий, закрепленных в статье 192 Трудового кодекса РФ, не предусматривает применение такого взыскания за нарушение трудовой дисциплины, как перевод на другую работу. Трудовой кодекс РФ определяет в статье 4 работы, выполнение которых не относится к принудительному труду. Верховный Суд РФ подтвердил, что предусмотренное Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации применение в виде дисциплинарного взыскания освобождение работника от должности с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы относится к принудительному труду и не соответствует закону.

**Сомнение 3.** Подпункт «в» части первой пункта 15 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации предусматривает, что за совершение работником дисциплинарного проступка к нему может применяться, помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, дисциплинарное взыскание в виде увольнения по основаниям, предусмотренным пунктом 18 Положения.

Однако Верховный Суд РФ прямо указал, что согласно части первой статьи 192 Трудового кодекса РФ увольнение по соответствующим основаниям является дисциплинарным взысканием за совершение дисциплинарного проступка. Соответствующие основания прекращения трудового договора должны быть предусмотрены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (часть первая статьи 21, часть первая статьи 22, часть вторая статьи 77, часть первая статьи 81 ТК РФ). Таким образом, Верховный Суд РФ пришел к выводу, что подпункт «в» части первой пункта 15 Положения о дисциплине также противоречит действующему законодательству.

**Сомнение 4.** Согласно части первой пункта 26 Положения дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени нахождения работника в пути следования в пассажирских или грузовых поездах, времени болезни, пребывания в отпуске, а также времени использования работником суммированных дней отдыха.

Правовая позиция Верховного Суда РФ в отношении изменения порядка наложения дисциплинарного взыскания заключается в следующем.

В соответствии со статьей 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работника. В силу закона, в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске. Время нахождения работника в пути следования в пассажирских или грузовых поездах, а также время использования работником суммированных дней отдыха в законе не поименованы, как обстоятельства, которые влекут прерывание течения месячного срока для применения дисциплинарного взыскания. Поэтому требования части первой пункта 26 Положения о дисциплине являются незаконными.

**Акт.** Решение Верховного Суда РФ от 24.05.2002 № ГКПИ2002-375 [О признании незаконными ч.3 п.14; п.п. «б», «в» ч.1 и ч.3 п.15; п.17; ч.1 п. 26 «Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 года № 621].

### ***Работа в многосменном режиме***

Пунктом 9 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.1987 № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» установлен ряд льгот и компенсаций работникам, работающим в двух- и трехсменном режиме в объединениях, на предприятиях и в организациях промышленности, строительства, транспорта и связи, а также в перерабатывающих отраслях агропромышленного комплекса.

Заявитель-работодатель обратился в Верховный Суд РФ с требованием признать указанный пункт незаконным, сославшись на то, что им введены дополнительные отпуска работникам, работающим в две и более смены, сверх дополнительных отпусков, установленных действующим трудовым законодательством, а также введена доплата за работу в вечернюю и ночную смену взамен дополнительной оплаты труда за работу в ночное время, т.е. установлен новый вид дополнительных отпусков и увеличено количество часов работы, подлежащей дополнительной оплате.

Верховный Суд РФ нашел это заявление подлежащим удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии со статьей 5 Трудового кодекса РФ постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить настоящему Кодексу, иным федеральным законам и указам Президента РФ. Как установлено судом, в целях повышения эффективности производства Советом Министров СССР совместно с ЦК КПСС и ВЦСПС 12.02.1987 было принято постановление № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы», пунктом 9 которого в связи с этим предусматривались доплаты за работу в вечернюю смену в размере 20%, а за работу в ночную смену — 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене. Этим нормативным правовым актом установлено, что указанная доплата за работу в ночную смену должна производиться в случае, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 вечера до 6 утра).

Кроме того, этим же пунктом постановления за работу в многосменном режиме работникам предусматривалось предоставление дополнительных отпусков, которые введены сверх других дополнительных отпусков, предусмотренных для соответствующих категорий работников. При этом в постановлении указано, что общая продолжительность ежегодного отпуска не должна превышать одного календарного месяца (30 календарных дней), если законодательством не установлены отпуска большей продолжительности.

Данные доплаты и отпуска за работу в многосменном режиме вводятся за счет средств, зарабатываемых трудовыми коллективами, в пределах фонда заработной платы и фонда материального поощрения, образованных по стабильным нормативам.

По утверждению заявителя, введение оспариваемым пунктом постановления нового вида дополнительных отпусков и увеличение, по сравнению с трудовым законодательством, количества часов работы, подлежащих до-

полнительной оплате, противоречит действующему трудовому и гражданскому законодательству, а также Конституции РФ.

В частности, расходы работодателя, связанные с оплатой дополнительных отпусков за многосменный режим работы, как и их предоставление, а также доплатой за работу в ночную смену сверх часов ночного времени, установленного Трудовым кодексом РФ, законодательством не предусмотрены и в связи с этим подлежат оплате за счет прибыли предприятия, остающейся в его распоряжении, т.е. за счет его имущества, что не соответствует требованиям статьи 235 Гражданского кодекса РФ, статьи 48 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изм. на 31.10.2002) и нарушает права заявителя.

Эти утверждения заявителя материалами дела не опровергнуты.

Анализ содержания данного пункта постановления также свидетельствует о его несоответствии положениям статей 96, 114—119 Трудового кодекса РФ и другим нормам действующего законодательства РФ.

При таких обстоятельствах Верховный Суд РФ пришел к выводу о том, что оспариваемый пункт постановления от 12.02.1987 № 194 не может являться законным.

Повышенная оплата за работу в вечернюю смену, установленная оспариваемым пунктом постановления, Трудовым кодексом РФ не предусмотрена. Не содержит данный Кодекс и самого понятия вечерней смены, и какое время работы следует считать вечерним. Установленный этим же пунктом постановления порядок исчисления времени работы в ночную смену, подлежащего дополнительной оплате, также не соответствует статье 154 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с обжалуемым пунктом доплата за работу в ночную смену должна производиться в том случае, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 вечера до 6 утра). Согласно же статье 154 Трудового кодекса РФ в повышенном размере подлежит оплате каждый час работы в ночное время, независимо от того, какая доля рабочей смены приходится на работу в ночное время.

Не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и предоставление дополнительных отпусков работникам, работающим в сменном режиме. В силу статьи 116 Кодекса ежегодные дополнительные отпуска предоставляются: работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; другим категориям работников в предусмотренных федеральными законами случаях. Приведенная норма закона не предусматривает предоставления дополнительного отпуска за сменную работу, не имеется на этот счет и какого-либо федерального закона, а поэтому содержащееся в оспариваемом пункте положение об этом не может быть признано соответствующим действующему законодательству.

Кроме того, статья 103 Трудового кодекса РФ предусматривает возможность работы в четыре смены, а обжалуемый пункт постановления при исчислении размера дополнительного отпуска работникам исходит только из их работы в две и три смены.

Не соответствует требованиям Трудового кодекса РФ и содержащееся в обжалуемом пункте постановления положение об ограничении продолжительности ежегодного и дополнительного отпуска одним календарным месяцем. Согласно статье 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Не существует в настоящее время и стабильных нормативных формирований фонда заработной платы и фонда материального поощрения, на что указывается в обжалуемом постановлении, за счет средств которых подлежат указанные выше доплаты и предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков.

Признавая оспариваемый пункт постановления незаконным, Верховный Суд РФ при этом принял во внимание и то обстоятельство, что в настоящее время в соответствии с Трудовым кодексом РФ конкретные размеры повышенной оплаты работы в ночное время устанавливаются работодателями с учетом мнения представительного органа работников коллективным договором, трудовым договором. Дополнительные отпуска для работников устанавливаются организациями самостоятельно с учетом своих производственных и финансовых возможностей, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Из сказанного следует, что указанные выше вопросы разрешаются в настоящее время в ином порядке, чем это предусмотрено пунктом 9 оспариваемого постановления, что также свидетельствует о его противоречии действующему трудовому законодательству Российской Федерации.

Исходя из этого, пункт 9 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12.02.1987 № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» был признан незаконным.

**Акт.** Решение Верховного Суда РФ от 21.05.2002 № ГКПИ 2002-353 [О признании незаконным и недействующим пункта 9 постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 года № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства»].