



Именем  
Российской Федерации

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности частей второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина В.В.Сергеева

город Санкт-Петербург

22 ноября 2024 года

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

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 частей второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина В.В.Сергеева. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся

неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителем законоположения.

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

у с т а н о в и л :

1. Статья 318 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающая государственные гарантии работникам при увольнении из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусматривает, что в случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 данного Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 данного Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, – за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (часть вторая); в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 данного Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 данного Кодекса), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение

соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения (часть третья).

1.1. Конституционность приведенных законоположений оспаривает гражданин В.В.Сергеев, который был уволен из государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Республики Карелия «Комплексный центр социального обслуживания населения Республики Карелия» по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением численности или штата работников организации). При увольнении ему было выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка, однако в выплате среднего месячного заработка за период трудоустройства (а именно за второй и третий месяцы со дня увольнения и в дальнейшем – за четвертый, пятый и шестой месяцы) отказано, поскольку на момент увольнения он работал по совместительству у другого работодателя и продолжил работать там же после увольнения с основной работы.

Решением Муезерского районного суда Республики Карелия от 18 марта 2022 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 16 августа 2022 года, исковые требования В.В.Сергеева к названному учреждению о взыскании среднего месячного заработка за второй – шестой месяцы со дня увольнения и о компенсации морального вреда оставлены без удовлетворения. Суды пришли к выводу, что заявитель, работая у другого работодателя, является трудоустроенным, а потому права на предоставление гарантий, предусмотренных частями второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации, не имеет.

Указанные судебные постановления оставлены без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21 декабря 2022 года, а определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 26 апреля

2023 года В.В.Сергееву отказано в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

По мнению заявителя, части вторая и третья статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствуют Конституции Российской Федерации, ее статьям 17 и 18, в той мере, в какой они в системе действующего правового регулирования по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, позволяют работодателю отказать работнику, уволенному по сокращению численности или штата работников из организации, расположенной в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, в выплате среднего месячного заработка за второй – шестой месяцы со дня увольнения исключительно по причине того, что этот работник продолжает работать у другого работодателя и тем самым является трудоустроенным.

1.2. Несмотря на то что в деле В.В.Сергеева суды не признали за ним право на выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства (за второй – шестой месяцы со дня увольнения), посчитав, что части вторая и третья статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации на него не распространяются, оснований полагать, что данные законоположения не были применены судами в его конкретном деле, тем не менее не имеется. Напротив, соответствующие нормы были применены в деле заявителя и именно они в их истолковании судами в решениях по его делу послужили основанием для отказа в удовлетворении его правовых притязаний.

Определяя предмет рассмотрения по настоящему делу, Конституционный Суд Российской Федерации считает необходимым указать, что, хотя В.В.Сергеев и был уволен в связи с сокращением численности или штата работников организации (т.е. по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), оспариваемые им законоположения в равной мере распространяются как на работников, уволенных в связи с сокращением

численности или штата, так и на работников, трудовой договор с которыми был расторгнут в связи с ликвидацией организации (т.е. по основанию, предусмотренному пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Поэтому Конституционный Суд Российской Федерации полагает возможным дать оценку их конституционности, не ограничивая формулируемые им на основе конституционных предписаний правовые позиции лишь отношениями, касающимися увольнения работников в связи с сокращением численности или штата работников организации.

Кроме того, при проверке конституционности частей второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающих для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, особые правила предоставления государственных гарантий при увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников, Конституционный Суд Российской Федерации учитывает, что эти законоположения являются специальными нормами, находящимися в неразрывной связи с соответствующими общими нормами данного Кодекса, регулирующими отношения, касающиеся предоставления работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части первой его статьи 81, аналогичных, обусловленных таким увольнением, гарантий (включая части вторую и третью его статьи 178), а потому исключительно в такой нормативной связи и могут выступать предметом конституционного контроля.

С учетом этого предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу являются части вторая и третья статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой на основании содержащихся в них законоположений в их нормативной связи с иными положениями названного Кодекса разрешается вопрос о праве работника, уволенного из организации, расположенной в районах Крайнего Севера или приравненных к ним

местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников, на выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства, если работник на день увольнения работал по совместительству у другого работодателя и продолжил выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы.

2. Согласно Конституции Российской Федерации в России гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда; Россия уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статья 1; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup>). Социальный характер российского государства, призванного признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина как высшую ценность (статьи 2 и 7 Конституции Российской Федерации), предопределяет необходимость установления гарантий реализации конституционных прав в сфере труда.

Конституция Российской Федерации, относя к числу такого рода прав право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы (статья 37, части 1 и 3), исходит из того, что стабильная занятость является важным условием обеспечения достойной жизни и свободного развития человека. Это требует от законодателя установления мер, направленных не только на оказание содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости, но и на смягчение неблагоприятных последствий, которые могут наступить для гражданина в результате потери работы и заработка (трудового дохода).

При введении соответствующего правового регулирования законодатель должен учитывать, что труд лица, работающего по трудовому договору, организуется, применяется и управляется в интересах работодателя, который, реализуя право на свободное осуществление предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, а также право иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с

другими лицами (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2, Конституции Российской Федерации), самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (осуществляет подбор, расстановку, увольнение персонала). Данное обстоятельство, в свою очередь, предполагает обязанность Российской Федерации как социального государства обеспечивать справедливые условия найма и увольнения работника, выступающего в трудовом правоотношении экономически более слабой стороной, включая надлежащую защиту его прав и законных интересов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Для решения этих задач и в целях достижения баланса конституционных прав и свобод работников и работодателей, являющегося необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации и составляющего основу для справедливого согласования прав и интересов сторон трудового договора посредством соответствующего правового регулирования, законодатель устанавливает для работников специальные гарантии при их увольнении по отдельным основаниям, не связанным с их виновным поведением и предполагающим реализацию работодателем прав, предоставленных ему статьями 34 (часть 1) и 35 (часть 2) Конституции Российской Федерации (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 года № 3-П и от 25 мая 2010 года № 11-П; Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 29 ноября 2012 года № 2214-О и др.). Обеспечение этих гарантий осуществляется путем возложения на работодателя определенных обязанностей в отношении увольняемых работников.

Устанавливая для работников такого рода гарантии, законодатель обладает достаточно широкой дискрецией и вправе определить не только их цель и содержание, но и объем, порядок и условия предоставления. При этом – в контексте провозглашенной в Конституции Российской Федерации направленности политики России как социального государства (статья 7, часть 1), а также исходя из целей трудового законодательства,

социальное предназначение которого заключается в приоритетной защите прав и интересов работника, – соответствующие гарантии призваны обеспечить в первую очередь минимизацию негативных последствий увольнения, в том числе посредством оказания лицу, лишившемуся работы и заработка (трудового дохода), материальной поддержки на период трудоустройства, которая обеспечивала бы это лицо и его семью в указанный временной отрезок средствами к существованию и тем самым позволяла бы ему наиболее полноценно реализовывать конституционное право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Вместе с тем законоположения, предусматривающие такие гарантии, как следует из правовых позиций, неоднократно высказанных Конституционным Судом Российской Федерации, должны быть основаны на универсальных принципах 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 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 и др.).

3. К числу оснований расторжения трудового договора, связанных с реализацией работодателем-организацией гарантированных ему Конституцией Российской Федерации права на свободное осуществление предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, а также права иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (статья 34, часть 1; статья 35, часть 2), относятся, в частности, предусмотренные частью первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации ликвидация организации (пункт 1) и сокращение численности или штата работников организации (пункт 2). Для таких



случаев данный Кодекс устанавливает специальную процедуру расторжения трудового договора (статья 180) и при этом возлагает на работодателя обязанность по предоставлению работникам, увольняемым по указанным основаниям, дополнительных гарантий в виде выплаты выходного пособия (в размере среднего месячного заработка) и среднего месячного заработка за период трудоустройства, продолжительность которого по общему правилу ограничена двумя, а в исключительных случаях и при соблюдении определенных условий – тремя месяцами со дня увольнения (часть первая – третья статьи 178).

Лицам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с учетом потенциально бóльших, территориально обусловленных трудностей последующего трудоустройства, которые могут неблагоприятно отразиться на их материальном положении, работодатель обязан предоставить повышенные – по сравнению с установленными для иных лиц, увольняемых по данным основаниям, – гарантии на период поиска работы. Помимо выплачиваемого при увольнении выходного пособия в размере среднего месячного заработка, он обязан выплатить таким лицам средний месячный заработок за период трудоустройства, включающий, по общему правилу, второй и третий месяцы со дня увольнения; в исключительных случаях по решению органа службы занятости населения указанная денежная выплата производится также за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней с этого дня работник обратился в тот же орган и не был им трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения (часть первая – третья статьи 318 данного Кодекса).

Таким образом, закрепление на законодательном уровне гарантии в виде выплаты работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников, среднего

месячного заработка за период трудоустройства обусловлено стремлением государства не только смягчить неблагоприятные последствия самого увольнения работника при наступлении объективных обстоятельств, препятствующих сохранению с ним трудовых отношений, но и предоставить этому работнику на время поиска работы материальную поддержку, сопоставимую с тем заработком, который он получал во время трудовой деятельности, и тем самым создать ему условия для выбора работы, максимально соответствующей его образованию, имеющейся профессии, квалификации и приобретенным навыкам.

В силу этого названная гарантия – поскольку ее предоставление связывается федеральным законодателем с определенными основаниями увольнения по инициативе работодателя, принимающего кадровые решения в рамках избранной стратегии экономической деятельности, – должна предоставляться работодателями всем уволенным по таким основаниям работникам, лишившимся вследствие увольнения работы и заработка (трудового дохода), причем на равных условиях и на весь указанный в законе период поиска новой работы, что в полной мере согласуется с необходимостью соблюдать при осуществлении данного правового регулирования в том числе принципы равенства и справедливости. В этом смысле возложение на работодателя обязанности осуществлять соответствующие выплаты в пользу работников, уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников, не следует рассматривать как несоразмерное конституционно значимым целям ограничение свободы экономической (предпринимательской) деятельности работодателя, поскольку такое регулирование исходит из необходимости учитывать и обеспечивать баланс интересов сторон трудового договора (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2018 года № 45-П и от 13 ноября 2019 года № 34-П; Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 29 ноября 2012 года № 2214-О).

4. Сообразно конституционному принципу свободы труда (статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации) Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет работнику право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы, в том числе у другого работодателя (внешнее совместительство) (часть первая статьи 60<sup>1</sup>). При этом по общему правилу заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, а в трудовом договоре о работе по совместительству обязательно указание на то, что такая работа является совместительством (части вторая и четвертая статьи 282 данного Кодекса).

Исходя из этого при увольнении с основного места работы, в том числе по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работник может продолжать работать у другого работодателя (работодателей), с которым был заключен трудовой договор о работе по совместительству. В такой ситуации – по смыслу части четвертой статьи 282 данного Кодекса во взаимосвязи с его статьей 72 – трудовой договор о работе по совместительству при отсутствии соглашения сторон об изменении его условий не может быть признан трансформированным в договор об основной работе, поскольку в формально-юридическом смысле он сохраняет свое прежнее правовое значение. Тем самым в соответствии с действующим правовым регулированием до внесения изменений в трудовой договор о работе по совместительству такая работа юридически не может признаваться для работника основной, даже если после его увольнения она становится единственной и будет оставаться таковой в течение некоторого времени. Вместе с тем работник, продолжив работать у другого работодателя (работодателей) в силу ранее заключенного трудового договора о работе по совместительству, не утрачивает после увольнения с основной работы статус занятого лица, что, в свою очередь, исключает для него возможность претендовать на признание его

безработным и получать социальные выплаты, предусмотренные законом для безработных граждан, в частности пособие по безработице (пункт 1 части 1 статьи 2, пункт 1 статьи 3, пункт 17 части 1 статьи 24, пункт 1 статьи 42 и часть 1 статьи 44 Федерального закона от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

В то же время, поскольку увольнение с основной работы обычно приводит к утрате части (причем нередко весьма существенной) совокупного трудового дохода работника, продолжение выполнения им оплачиваемой работы на условиях ранее заключенного трудового договора о работе по совместительству не исключает необходимости поиска данным работником иной работы, которая стала бы для него основным местом работы, а получаемая в связи с этим заработная плата – основным источником дохода.

Поиск такой работы, как правило, занимает определенное и подчас достаточно длительное время, в течение которого имеет место снижение уровня материального обеспечения работника и его семьи при одновременном отсутствии у него как у занятого лица права на получение пособия по безработице. В силу этого указанный работник объективно нуждается в материальной поддержке и потому не может, по общему правилу, лишиться права на предоставление предусмотренной законом гарантии в виде выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства.

Сообразно этому правовое регулирование, действующее на сегодняшний день в данной сфере общественных отношений, не предусматривает непосредственно возможности освобождения работодателя от обязанности по предоставлению данной гарантии работнику, имеющему на момент увольнения по пункту 1 или 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работу, выполняемую на условиях совместительства у другого работодателя. Исходя из этого истолкование в правоприменительной (в том числе судебной) практике соответствующих правовых норм должно учитывать

целевое предназначение указанной гарантии, направленной на создание надлежащих условий для полноценной реализации конституционного права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации), а также трудового законодательства в целом, призванного обеспечить приоритетную защиту прав и интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении.

5. Между тем при решении вопроса о наличии у работника, который на день увольнения в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников работал по совместительству у другого работодателя и продолжил выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, права на выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства судебная практика зачастую все же предполагает необходимость учета того обстоятельства, что такой работник уже является трудоустроенным по смыслу как оспариваемых законоположений, так и частей второй и третьей статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации – аналогичных по содержанию (хотя и предусматривающих менее продолжительный период предоставления уволенному работнику данной гарантии) норм общего характера. Основываясь на этом, суды полагают, что сам факт наличия у работника после увольнения с основной работы другой регулярной оплачиваемой работы в принципе исключает необходимость оказания ему материальной поддержки в связи с утратой работы и заработка, а значит, и распространение на него права на предоставление гарантии в виде выплаты бывшим работодателем среднего месячного заработка в период поиска новой работы (кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 10 октября 2011 года по делу № 33-12325/2011, апелляционные определения судебных коллегий по гражданским делам Кемеровского областного суда от 29 сентября 2015 года по делу № 33-10081/2015, Свердловского областного суда от 7 сентября 2016 года по делу № 33-13843/2016 и Оренбургского

областного суда от 25 апреля 2018 года по делу № 33-2733/2018, а также судебные постановления по делу В.В.Сергеева).

В то же время такой подход в практике судов общей юрисдикции не является единообразным. В ряде случаев суды придерживаются противоположного мнения, основывающегося на признании того, что действующее законодательство не содержит норм, позволяющих отменять право на выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства для лиц, которые на момент увольнения работали также по совместительству. Иными словами, сам факт наличия у гражданина работы по совместительству не может рассматриваться в качестве основания для лишения его предусмотренных законом гарантий при увольнении с основного места работы. При этом право работника на выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства прекращается лишь при трудоустройстве именно на основную работу (апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 20 февраля 2015 года по делу № 33-1086/2015, определения Московского городского суда от 17 сентября 2015 года № 4г/7-9431/15 и от 18 октября 2016 года № 4г-12446/2016).

Различное понимание судами содержания законоположений, предусматривающих порядок и условия выплаты уволенному работнику среднего месячного заработка за период трудоустройства, приводит к принятию ими – вопреки принципам равенства и справедливости – прямо противоположных решений: как о признании за работником, который на день увольнения работал по совместительству у другого работодателя и продолжил выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, права на выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства на другую работу, которая станет для него основной (в пределах установленных законом сроков), так и об отсутствии правовых оснований для предоставления такому работнику данной гарантии ввиду наличия у него на момент увольнения и в последующем другой оплачиваемой работы. Тем самым, вопреки конституционному

принципу равенства, лица, относящиеся к одной категории работников, которые на день увольнения работали по совместительству у другого работодателя и продолжили выполнение этой работы, оказываются после увольнения с основной работы в разном положении с точки зрения объема предоставляемой за счет бывшего работодателя материальной поддержки, направленной на обеспечение работника необходимыми средствами к существованию на период поиска новой работы, а значит, и на создание надлежащих материальных условий для полноценной реализации конституционного права свободно распоряжаться своими способностями к труду.

В силу этого отдельные работники в период поиска подходящей работы, которая может стать для них основным местом работы, а получаемая в связи с этим заработная плата – основным источником дохода, оказываются лишенными права на выплату среднего месячного заработка лишь по причине того, что они продолжают выполнять оплачиваемую работу у другого работодателя, которая на момент увольнения с основной работы являлась для них работой по совместительству. Вместе с тем рассматриваемая гарантия, исходя из своего целевого предназначения, должна обеспечивать материальную поддержку всем работникам, уволенным с основного места работы в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников. Оспариваемые же законоположения не обеспечивают достижения целей введения данной гарантии и создают предпосылки для нарушения в отношении граждан, уволенных в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников, конституционного принципа равенства при реализации конституционного права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 19, части 1 и 2; статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации).

Таким образом, части вторую и третью статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации следует признать не соответствующими

Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2) и 37 (часть 1), в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им судебным толкованием, лишают работника, уволенного из организации, расположенной в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников, права на выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства лишь по причине того, что этот работник продолжает выполнять иную оплачиваемую работу у другого работодателя, которая на момент увольнения с основной работы являлась для него работой по совместительству.

Федеральному законодателю надлежит, исходя из требований Конституции Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения. При этом федеральный законодатель в рамках предоставленных ему дискреционных полномочий не лишен возможности уточнить условия выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства работникам, которые после увольнения продолжают выполнять иную оплачиваемую работу у другого работодателя, являющуюся для них работой по совместительству, включая сопоставимость размера трудового дохода, сохраняющегося у работника после его увольнения с основной работы, с утраченным вследствие увольнения заработком, а также иные заслуживающие внимания обстоятельства.

Впредь до внесения в действующее правовое регулирование изменений, вытекающих из настоящего Постановления, работникам, которые на день увольнения из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работали по совместительству у другого работодателя и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляется гарантия, предусмотренная частями второй и третьей



статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации, при соблюдении иных условий ее предоставления.

6. Согласно статье 87 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» признание не соответствующими Конституции Российской Федерации федерального закона, нормативного акта Президента Российской Федерации, нормативного акта Правительства Российской Федерации, договора или отдельных их положений является основанием для отмены в установленном порядке положений других нормативных актов либо договоров, основанных на признанных неконституционными полностью или частично нормативном акте либо договоре либо воспроизводящих их или содержащих такие же положения, какие были признаны неконституционными (часть вторая); положения таких нормативных актов либо договоров не могут применяться судами, другими органами и должностными лицами (часть четвертая).

Поскольку части вторая и третья статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации, признанные не соответствующими Конституции Российской Федерации, находятся в неразрывной связи с аналогичными по содержанию общими нормами данного Кодекса, а именно с частями второй и третьей его статьи 178, правовые позиции, сформулированные в настоящем Постановлении применительно к оспариваемым законоположениям, – не будучи обусловленными территориальной спецификой соответствующих отношений (расположением организации-работодателя в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях) – должны распространяться и на указанные общие нормы.

В силу этого, а также с учетом предписаний статьи 87 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» признание частей второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации требует внесения необходимых изменений не только в данные законоположения, но и в части вторую и третью его

статьи 178. При этом до внесения надлежащих изменений в части вторую и третью статьи 178 названного Кодекса содержащиеся в них законоположения применяются с учетом особенностей, установленных настоящим Постановлением в отношении применения частей второй и третьей его статьи 318.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 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 части вторую и третью статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (части 1 и 2) и 37 (часть 1), в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им судебным толкованием, лишают работника, уволенного из организации, расположенной в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников, права на выплату среднего месячного заработка за период трудоустройства лишь по причине того, что этот работник продолжает выполнять иную оплачиваемую работу у другого работодателя, которая на момент увольнения с основной работы являлась для него работой по совместительству.

2. Федеральному законодателю надлежит, исходя из требований Конституции Российской Федерации и основанных на них правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения. При этом федеральный законодатель в рамках предоставленных ему дискреционных полномочий не лишен возможности уточнить условия выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства работникам, которые после увольнения продолжают выполнять иную оплачиваемую работу у другого работодателя, являющуюся для них работой

по совместительству, включая сопоставимость размера трудового дохода, сохраняющегося у работника после его увольнения с основной работы, с утраченным вследствие увольнения заработком, а также иные заслуживающие внимания обстоятельства.

Впредь до внесения в действующее правовое регулирование изменений, вытекающих из настоящего Постановления, работникам, которые на день увольнения из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работали по совместительству у другого работодателя и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляется гарантия, предусмотренная частями второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации, при соблюдении иных условий ее предоставления.

3. Признание частей второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации предполагает внесение необходимых изменений также в части вторую и третью его статьи 178, а до внесения в них надлежащих изменений – применение данных законоположений к возникающим на их основе отношениям с учетом особенностей, установленных абзацем вторым пункта 2 резолютивной части настоящего Постановления.

4. Судебные постановления по делу гражданина Сергеева Вячеслава Викторовича, вынесенные на основании частей второй и третьей статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой они признаны не соответствующими Конституции Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке.

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

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

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

№ 54-П



Конституционный Суд  
Российской Федерации