

РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ



Обзор судебной практики (II полугодие 2017 года)



2017 г.

• **Районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 07.12.2017 N 38-П

По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш"

Конституционный Суд РФ признал взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу они не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конституционный Суд РФ, в частности, отметил, что повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера оплаты труда, а значит, районный коэффициент (коэффициент) и процентная надбавка, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не могут включаться в состав минимального размера оплаты труда.

В противном случае месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени в местностях с особыми климатическими условиями, могла бы по своему размеру не отличаться от оплаты труда лиц, работающих в регионах с благоприятным климатом. Таким образом, гарантия повышенной оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях утрачивала бы реальное содержание, превращаясь в фикцию, а право граждан на компенсацию повышенных затрат, обусловленных работой и проживанием в неблагоприятных условиях, оказалось бы нарушенным. Нарушались бы и конституционные принципы равенства и справедливости, из которых вытекает обязанность государства установить такое правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает основанную на объективных критериях, включая учет природно-климатических условий осуществления трудовой деятельности, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Поглощение выплат, специально установленных для возмещения дополнительных материальных и физиологических затрат работников, связанных с климатическими условиями, минимальным размером оплаты труда, по существу, приводило бы к искажению правовой природы как этой гарантии, так и самих указанных выплат.

Конституционный Суд РФ указал, что федеральный законодатель правомочен при совершенствовании законодательства в сфере оплаты труда учесть сложившуюся в системе социального партнерства практику определения тарифной ставки (оклада) первого разряда не ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

• **О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула**

Обстоятельства: Истец считает, что увольнение его с работы в отсутствие его добровольного на то волеизъявления, выраженного в соответствующем заявлении, произведено ответчиком с нарушением закона. Решение: Требование удовлетворено, так как установлено, что заявление об увольнении по собственному желанию истец не подавал, а его увольнение на основании приказа фактически произведено по инициативе работодателя и с нарушением порядка, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 11.09.2017 N 20-КГ17-7

Верховный Суд РФ подтвердил: чтобы уволить работника по собственному желанию, копии заявления об увольнении по собственному желанию недостаточно.

Такая копия - недопустимое доказательство, посчитал Верховный суд РФ. В ней не было ни даты составления заявления, ни даты увольнения.

Оригинал заявления об увольнении по собственному желанию находился у работника. Последний пояснил, что подал заявление по настоянию руководства, а потом отозвал. Без подлинника работодатель не смог подтвердить, что работник действительно хотел уволиться.

Аналогичная позиция ранее встречалась в судебной практике.

Вывод Верховного Суда РФ может пригодиться в случаях, когда работник передал копию заявления, направил его по факсу или электронной почте.

• О признании трудового договора заключенным, внесении записей в трудовую книжку, возложении обязанности по уплате страховых взносов, выдаче акта о несчастном случае на производстве

Обстоятельства: Истцы ссылаются на то, что отказ ответчика в оформлении трудового договора нарушает их права на получение бесплатной медицинской помощи за счет страховых взносов, на учет стажа работы по специальности.

Решение: Дело направлено на новое апелляционное рассмотрение, так как суд, перечислив доводы сторон спора и доказательства, не отразил в судебном акте мотивы, по которым одни доказательства были приняты им для обоснования выводов, а другие доказательства были отвергнуты, и основания, по которым одним доказательствам было отдано предпочтение перед другими.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 25.09.2017 N 66-КГ17-10**

Истцы Жаворонков Н.А., Жаворонков Е.Н. обратились в суд с иском к ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" о признании заключенными с ними гражданско-правовых договоров трудовыми на срок с 6 мая по 30 июня 2015 г., об обязанности оформить трудовые договоры с указанием места работы, трудовой функции, оплаты труда, условий о том, что работа выполняется в опасных условиях труда с обязательным социальным страхованием работника, о возложении обязанности рассчитать и внести страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, возложении обязанности внести в трудовую книжку записи о приеме на работу и об увольнении по пункту 2 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока трудового договора), возложении обязанности составить и выдать Жаворонкову Н.А. акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1, произошедшем 27 июня 2015 г.

Суд первой инстанции удовлетворил иски в части признания заключенных ими договоров с ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" трудовыми исходя из того, что фактически между сторонами сложились трудовые отношения, поскольку истцы лично выполняли работы по монтажу инженерных систем и технологического оборудования, соблюдая правила внутреннего трудового распорядка, доведенные до их сведения; в договоре, поименованном как договор подряда, была определена трудовая функция истцов, место их работы, порядок оплаты труда.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 6 октября 2016 г. решение первой инстанции по данному делу отменено. Принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

С учетом установленных по делу обстоятельств, а также содержания заключенных между истцами и ответчиком 6 мая 2015 г. договоров подряда, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о возникновении между сторонами гражданско-правовых отношений и об отсутствии доказательств того, что заключенные договоры подряда фактически регулировали трудовые отношения.

При этом суд апелляционной инстанции исходил из отсутствия в материалах дела доказательств того, что при заключении договоров подряда сторонами фактически были согласованы существенные условия трудовых договоров, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе место работы, трудовая функция работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием), режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) и условие об обязательном социальном страховании работника.

Не установив наличия трудовых отношений между истцами и ответчиком, суд апелляционной инстанции указал на то, что на ООО "ТоксСофт-АвтоматикаПромСервис" не может быть возложена обязанность по уплате страховых взносов и выдаче Жаворонкову Н.А. акта о несчастном случае на производстве по форме Н-1.

Не соглашаясь с выводами суда первой инстанции об уважительности пропуска истцами срока для обращения в суд с требованиями о признании заключенных договоров трудовыми, суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что этот срок ими пропущен, поскольку о том, что с ними заключены гражданско-правовые, а не трудовые договоры, истцы знали и должны были узнать 6 мая 2015 г. при подписании договоров подряда, а доказательства уважительности пропуска срока обращения в суд с данными требованиями материалы дела не содержат.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает заслуживающими внимания доводы кассационной жалобы Жаворонкова Н.А. и Жаворонкова Е.Н. о несогласии с выводом суда апелляционной инстанции о пропуске ими срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренного частью 1 статьи 392 ТК РФ, поскольку истцам достоверно стало известно о том, что трудовые отношения между ними и ответчиком фактически не оформлены, только после получения акта расследования произошедшего с Жаворонковым Н.А. несчастного случая по форме 4 от 2 октября 2015 г., в котором было указано, что договор подряда с Жаворонковым Н.А. как с физическим лицом заключен с нарушением норм материального права и может быть оспорен Жаворонковым Н.А. в судебном порядке.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит также подтвержденным материалами дела довод кассационной жалобы о том, что судом апелляционной инстанции неправильно изложена в апелляционном определении позиция по делу третьих лиц - ГУ - Иркутского регионального отделения Фонда социального страхования РФ и Государственной инспекции труда в Иркутской области.

Ввиду изложенного апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 6 октября 2016 г. отменено, дело направлено на новое апелляционное рассмотрение в суд апелляционной инстанции - Иркутский областной суд.

О неиндексации пенсий работающим пенсионерам

Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что определение механизма реализации конституционного права, в том числе установление видов пенсий, правил исчисления их размеров, отнесено к компетенции законодателя.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 28 сентября 2017 г. N 2091-О

Гражданин А.В. Мольков, которому с ноября 2011 года назначена трудовая пенсия по старости на общих основаниях, оспаривает конституционность:

пункта 2 статьи 3 Федерального закона от 29 декабря 2015 года N 385-ФЗ "О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий", которым Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" дополнен статьей 26.1;

части 1 статьи 26.1 Федерального закона "О страховых пенсиях", согласно которой пенсионерам, осуществляющим работу и (или) иную деятельность, в период которой они подлежат обязательному пенсионному страхованию в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 года N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации", суммы страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии (с учетом повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии), в том числе полученные в связи с перерасчетом, предусмотренным частями 2, 5 - 8 статьи 18 данного Федерального закона, выплачиваются в размере, исчисленном в соответствии с данным Федеральным законом, без учета индексации (увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии в соответствии с частями 6 и 7 статьи 16 данного Федерального закона и корректировки размера страховой пенсии в соответствии с частью 10 статьи 18 данного Федерального закона, имеющих место в период осуществления работы и (или) иной деятельности.

Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что определение механизма реализации данного конституционного права, в том числе установление видов пенсий, правил исчисления их размеров, отнесено к компетенции законодателя.

Реализуя предоставленные ему полномочия, законодатель принял Федеральный закон от 29 декабря 2015 года N 385-ФЗ, которым приостановил на период до 1 января 2017 года действие отдельных положений Федерального закона "О страховых пенсиях". Одновременно указанным Федеральным законом был изменен порядок выплаты страховой пенсии в период осуществления работы и (или) иной деятельности.

Таким образом установлена дифференциация правового регулирования антиинфляционной защиты страховой пенсии и фиксированной выплаты к ней в зависимости от того, сопровождалось ли наступление страхового случая в виде достижения пенсионного возраста (наступления инвалидности) утратой заработка (пункты 1 и 6 статьи 3 Федерального закона "О страховых пенсиях", подпункт 2 пункта 1 статьи 7 Федерального закона от 16 июля 1999 года N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", абзац второй статьи 3 Федерального закона "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации").

Такая дифференциация не может рассматриваться как нарушающая права застрахованных лиц, поскольку, как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, конституционный принцип равенства, гарантируя одинаковые права и обязанности для лиц, относящихся к одной категории субъектов права, не исключает возможность установления дифференцированного режима для различных категорий лиц, если такая дифференциация обусловлена объективными факторами и не носит произвольного, дискриминирующего характера (Постановление от 27 апреля 2001 года N 7-П; определения от 11 мая 2012 года N 743-О, от 14 мая 2013 года N 692-О и др.).

При этом законодатель, устанавливая для пенсионеров, осуществляющих работу и (или) иную деятельность, новый порядок индексации размера фиксированной выплаты к страховой пенсии и корректировки размера страховой пенсии с 1 февраля 2016 года, предусмотрел правило о том, что в случае прекращения пенсионером работы и (или) иной деятельности суммы страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии выплачиваются в размере, определенном в соответствии с Федеральным законом "О страховых пенсиях", с учетом индексации (увеличения), корректировки их размера, имевших место в период осуществления работы и (или) иной деятельности (статья 7 Федерального закона от 29 декабря 2015 года N 385-ФЗ, статья 26.1 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ).

Следовательно, оспариваемые нормы приняты законодателем в пределах дискреционных полномочий в системе правового регулирования, направлены на обеспечение в рамках обязательного пенсионного страхования гарантий защиты застрахованных лиц от наступивших социальных страховых рисков, а потому не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права граждан.

• **Об условиях досрочного пенсионного обеспечения лиц, осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях для детей**

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 28 сентября 2017 г. N 2085-О**

Гражданин С.Ф. Степанов оспаривает конституционность подпункта 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (с 1 января 2015 года не применяющегося, за исключением норм, регулирующих исчисление размера трудовых пенсий и подлежащих применению в целях определения размеров страховых пенсий в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" в части, не противоречащей данному Федеральному закону), закрепляющего право лиц, не менее 25 лет осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях для детей, на назначение трудовой пенсии по старости независимо от возраста. Кроме того, заявитель оспаривает положения постановления Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 года N 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

По мнению С.Ф. Степанова, оспариваемые положения нарушают его право на пенсионное обеспечение и не соответствуют статьям 2, 7, 18, 19 (часть 1), 39 (часть 1), 45 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации, поскольку не позволяют засчитывать в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с осуществлением педагогической деятельности в учреждениях для детей, в льготном порядке период службы в армии по призыву (в Демократической Республике Афганистан).

Конституционный Суд Российской Федерации указал, что установление различного порядка зачета военной службы по призыву в выслугу лет и в стаж на соответствующих видах работ, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости (с учетом законодательства, действовавшего в период осуществления указанной деятельности), в зависимости от того, какого вида пенсия назначается гражданину (пенсия за выслугу лет военнослужащим или досрочная страховая пенсия по старости), будучи основанным на объективных критериях, само по себе не может рассматриваться как нарушающее принцип равенства всех перед законом либо как ограничивающее право граждан на пенсионное обеспечение.

Разрешение же вопроса о включении в стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности в учреждениях для детей, периода военной службы, исчисленного в льготном порядке, не относится к компетенции Конституционного Суда Российской Федерации.

• **О сроках для обращения работника в суд**

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 28 сентября 2017 г. N 2063-О**

Гражданин В.В. Шадринцев оспаривает конституционность отдельных положений статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым работник имеет право обратиться в суд по спорам об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (часть первая); за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть вторая).

По мнению заявителя, оспариваемые нормы противоречат статьям 2, 3 (часть 2), 7 (часть 2), 15 (часть 2), 17 - 19 (части 1 и 2), 32 (часть 1), 33, 45, 46 (части 1 и 2), 47 и 55 (части 1 и 3) Конституции Российской Федерации, поскольку позволяют судам применять их положения к лицам, не являющимся работниками на момент обращения в суд.

Статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет условия, порядок и сроки для обращения работника в суд и призвана гарантировать ему возможность реализации права на индивидуальный трудовой спор, представляющий собой неурегулированные разногласия между работодателем и работником либо лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, а также спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (статья 381 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, вопреки утверждению заявителя, положения части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации распространяются на случаи обращения в суд лица, ранее состоявшего в трудовых отношениях с работодателем, по спору об увольнении. Предусмотренный частью первой данной статьи месячный срок для обращения в суд по спорам об увольнении выступает в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений; сам

по себе этот срок не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника в случае незаконного расторжения трудового договора и является достаточным для обращения в суд.

Следовательно, часть первая статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не может рассматриваться как нарушающая конституционные права заявителя в указанном им в жалобе аспекте.

- **Об очередности предоставления оплачиваемых отпусков**

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 28 сентября 2017 г. N 2056-О

Гражданка Е.Ю. Микляева оспаривает конституционность статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации, а фактически - ее частей первой и второй, согласно которым очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 данного Кодекса для принятия локальных нормативных актов; график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

По мнению заявительницы, названные нормы противоречат Конституции Российской Федерации, поскольку позволяют работодателю не предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию вне графика отпусков.

Конституционный Суд Российской Федерации указал, что статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации определяя очередность предоставления оплачиваемых отпусков, время их использования и закрепляя правило об обязательности графика отпусков, направлена на обеспечение реализации конституционного права на отдых.

При этом для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, в статье 127 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены специальные гарантии, обеспечивающие реализацию их конституционного права на отдых, предусматривающие возможность как выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска (часть первая), так и предоставление неиспользованных отпусков в натуре с последующим увольнением (часть вторая).

Таким образом, оспариваемая статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации не может расцениваться как нарушающая конституционные права заявительницы, которая была уволена по собственному желанию до даты предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, и получила денежную компенсацию за неиспользованный отпуск.

- **О выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск**

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 18 июля 2017 г. N 1553-О

Гражданин И.Г. Пойм оспаривает конституционность части первой статьи 127 Трудового кодекса РФ, согласно которой при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По мнению заявителя, оспариваемая норма не соответствует Конституции Российской Федерации, в том числе ее статьям 15 (часть 3), 17, 18, 35, 37, 41 (часть 1), 45 и 46, а также положениям Всеобщей декларации прав человека и Конвенции N 132 Международной организации труда "Об оплачиваемых отпусках", поскольку лишает работника гарантированного права на отдых.

Конституционный Суд Российской Федерации указал: часть первая статьи 127 Трудового кодекса РФ закрепляет особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника. Данная норма представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения. Выплачиваемая в соответствии с указанной нормой компенсация за все неиспользованные отпуска обеспечивает работнику возможность отдыха после увольнения.

Оспариваемая норма не может расцениваться как нарушающая права работников, в том числе лишаящая их конституционного права на отдых.

- **О признании незаконными изменений условий трудового договора.**

Обстоятельства: По мнению истицы, изменение ответчиком в одностороннем порядке условий трудового договора в части сокращения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и увеличения

продолжительности рабочего времени является неправомерным и нарушает ее трудовые права, так как организационная структура учреждения и технологические условия труда не изменились.

Решение: В удовлетворении требований отказано, поскольку истица работает в учреждении социального обслуживания, которое не имеет лицензии на осуществление образовательной деятельности и которое не осуществляет обучение детей в соответствии с образовательными программами.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 31 июля 2017 г. N 81-КГ17-9

Калегина Е.Ю. обратилась в суд с иском к муниципальному казенному учреждению Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних (далее - МКУ Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних ") о признании незаконными изменений условий трудового договора.

В обоснование исковых требований Калегина Е.Ю. ссылалась на то, что 16 марта 2011 г. принята на работу в муниципальное учреждение социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних в отделение социальной реабилитации "Теремок" на должность воспитателя 9 разряда единой тарифной ставки.

На основании распоряжения администрации г. Новокузнецка Кемеровской области от 17 ноября 2011 г. с 21 декабря 2011 г. создано МКУ Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних, в котором Калегина Е.Ю. с 11 января 2012 г. работала в должности воспитателя в отделении социальной реабилитации "Уютное". Согласно условиям трудового договора от 16 марта 2011 г. Калегиной Е.Ю. установлен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и рабочее время продолжительностью 30 часов в неделю.

Калегина Е.Ю. указала, что в январе 2016 года работодателем ей вручено уведомление о том, что в связи с изменением действующего законодательства с 1 апреля 2016 г. изменяются определенные трудовым договором условия в части рабочего времени и времени отдыха, а именно: ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается Калегиной Е.Ю. продолжительностью 28 календарных дней (вместо 56 дней), сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (вместо 30 часов).

По мнению Калегиной Е.Ю., изменение работодателем в одностороннем порядке условий трудового договора в части сокращения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и увеличения продолжительности рабочего времени является неправомерным и нарушает ее трудовые права, поскольку организационная структура учреждения и технологические условия труда не изменились.

По этим основаниям истец просила суд признать незаконными изменения условий трудового договора, обязать ответчика сохранить прежние условия трудового договора, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

Решением Орджоникидзевского районного суда г. Новокузнецка Кемеровской области от 9 июня 2016 г. в удовлетворении исковых требований Калегиной Е.Ю. отказано.

Судом установлено, что Калегина Е.Ю. с 15 марта 2011 г. состояла в трудовых отношениях с муниципальным учреждением "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних, работала в отделении социальной реабилитации "Теремок" на должности воспитателя, с ней был заключен трудовой договор от 15 марта 2011 г., по условиям которого Калегиной Е.Ю. устанавливался ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и рабочее время продолжительностью 36 часов в неделю.

В связи с изменением типа муниципального учреждения "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних распоряжением администрации г. Новокузнецка Кемеровской области от 17 ноября 2011 г. с 21 декабря 2011 г. создано МКУ Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних.

29 декабря 2011 г. между Калегиной Е.Ю. и МКУ Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому Калегина Е.Ю. с 11 января 2012 г. переведена в отделение социальной реабилитации "Уютное" на должность воспитателя с сохранением ранее установленной продолжительности ежегодного отпуска и рабочего времени.

31 октября 2012 г. с Калегиной Е.Ю. заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому продолжительность рабочего времени составила 30 часов в неделю.

31 декабря 2014 г. дополнительным соглашением к трудовому договору Калегиной Е.Ю. установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - 30 часов в неделю; ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

МКУ Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних является учреждением социального обслуживания, не имеющим лицензии на осуществление образовательной деятельности, и не осуществляет обучение находящихся в учреждении детей в соответствии с образовательными программами.

В связи с принятием постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" и изданием приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" 28 января 2016 г. Калегина Е.Ю. была уведомлена работодателем о том, что с 1 апреля 2016 г. изменяются определенные трудовым договором от 15 марта 2011 г. условия в части продолжительности рабочего времени и времени отдыха, а именно: ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней; сокращенная продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Калегиной Е.Ю. о признании незаконными изменений условий трудового договора, суд первой инстанции со ссылкой на положения Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановление

Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" и приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" исходил из того, что ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и сокращенная продолжительность рабочего времени менее 36 часов в неделю устанавливаются работникам, осуществляющим образовательную деятельность в организациях социального обслуживания, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности. Поскольку МКУ Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних является учреждением социального обслуживания, не имеющим лицензии на осуществление образовательной деятельности, и не осуществляет обучение детей в соответствии с образовательными программами, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для признания за Калечиной Е.Ю. права на предоставление ей удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 дней и сокращенную продолжительность рабочего времени менее 36 часов в неделю. С учетом указанных обстоятельств суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 72, 74 Трудового кодекса Российской Федерации, также пришел к выводу о правомерности действий ответчика по уведомлению истца об изменении условий заключенного с ней трудового договора в части продолжительности рабочего времени и времени отдыха. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации оставила в силе решение суда первой инстанции.

• О дате начала течения срока уведомления о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 28 сентября 2017 г. N 2052-О

Гражданка Н.А. Леонтьева оспаривает конституционность следующих положений Трудового кодекса Российской Федерации:

статьи 14, определяющей правила исчисления сроков;

абзаца пятого части второй статьи 57, согласно которому обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

статьи 74, в соответствии с которой в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (часть первая); о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено данным Кодексом (часть вторая); если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья; при этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности; предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (часть третья); при отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 данного Кодекса (часть четвертая).

По мнению заявительницы, названные нормы противоречат статьям 19 (части 1 и 2), 37 (часть 1), 46 (части 1 и 2) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации, поскольку статья 14 и часть вторая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации не позволяют определить дату начала течения срока уведомления о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора; абзац пятый части второй статьи 57 и часть первая статьи 74 названного Кодекса позволяют расторгнуть трудовой договор с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), в случае изменения порядка исчисления размера премии, не установленного в трудовом договоре; части третья и четвертая статьи 74 указанного Кодекса позволяют не предлагать работнику другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, до момента отказа работника работать в новых условиях.

Конституционный Суд Российской Федерации определил, что положения статьи 14 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с частью второй статьи 74 названного Кодекса, закрепляющей минимальный двухмесячный (если иной срок не предусмотрен этим Кодексом) срок уведомления работника о предстоящих изменениях работодателем в одностороннем порядке определенных сторонами условий трудового договора и о причинах, их вызвавших, не содержат неопределенности в вопросе о дате начала течения и о дне окончания указанного срока и не могут расцениваться как нарушающие права

заявительницы, которой соответствующее уведомление было получено 4 апреля 2015 года и увольнение которой состоялось 4 июня 2015 года.

Абзац пятой части второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации направлен на обеспечение определенности правового положения работника и защиту его интересов и во взаимосвязи с частью первой статьи 74 указанного Кодекса, предусматривающей, в исключение из общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон (статья 72 данного Кодекса), возможность одностороннего изменения таких условий работодателем, предполагает, что такое изменение закрепленных в трудовом договоре условий оплаты труда (в том числе размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат) должно быть вызвано причинами, связанными с изменением организационных или технологических условий труда.

Одновременно законодателем в статье 74 Трудового кодекса Российской Федерации установлены гарантии, предоставляемые работнику в случае одностороннего изменения работодателем условий трудового договора: обязанность работодателя в случае несогласия работника работать в новых условиях предложить ему в письменной форме другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья (часть третья); запрет ухудшения положения работника по сравнению с установленным коллективным договором соглашением при изменении условий трудового договора (часть восьмая).

Такое правовое регулирование имеет целью обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить работнику время, достаточное для принятия решения об увольнении и поиска новой работы, и не может рассматриваться как нарушающее права граждан.

Часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации направлена на обеспечение определенности правового положения работника, учитывает невозможность формального сохранения трудовых отношений при несогласии работника с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, и также не может расцениваться как нарушающая права работников. Кроме того, законность увольнения работника по соответствующему основанию (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации) может быть проверена в судебном порядке.

О запрете увольнения беременной женщины

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 18 июля 2017 г. N 1557-О

ООО "Индустриальные и Морские Проекты" просит признать не соответствующей Конституции Российской Федерации часть первую статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Как следует из представленных материалов, гражданка Е.А. Олейник была принята на работу в ООО "Индустриальные и Морские Проекты" на должность помощника руководителя с испытательным сроком три месяца. До истечения указанного срока она была уволена в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Е.А. Олейник обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, указав, что на момент увольнения она была беременна и ее увольнение произведено с нарушением требований части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации. Решением суда первой инстанции в удовлетворении ее требований было отказано. Суд апелляционной инстанции, основываясь на положениях части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 25 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних", своим определением отменил названное решение и принял новое решение об удовлетворении требований Е.А. Олейник.

По мнению заявителя, оспариваемое законоположение противоречит статьям 8, 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации, поскольку не позволяет суду давать оценку недобросовестности действий работника - беременной женщины.

Конституционный Суд Российской Федерации определил следующее.

Как указывал Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 6 декабря 2012 года N 31-П и Определении от 4 ноября 2004 года N 343-О, часть первая статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации относится к числу специальных норм, закрепляющих для беременных женщин повышенные гарантии по сравнению с другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующими вопросы расторжения трудового договора, и является по своей сути трудовой льготой, обеспечивающей стабильность положения беременных женщин как работников и их защиту от резкого снижения уровня материального благосостояния, обусловленного тем обстоятельством, что поиск новой работы для них в период беременности затруднителен. Названная норма, предоставляющая женщинам, которые стремятся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, действительно равные с другими гражданами возможности для реализации прав и свобод в сфере труда, направлена на обеспечение

поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации.

При этом, как отметил Конституционный Суд Российской Федерации, действие запрета на увольнение беременной женщины с работы по инициативе работодателя существенно ограничено по времени.

Конституционный Суд РФ признал, что часть первая статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации согласуется с конституционными положениями, с целями и задачами трудового законодательства (статья 1 названного Кодекса), не может расцениваться как нарушающая баланс прав и законных интересов работников и работодателей.

Кроме того, оспариваемая норма, вопреки утверждению заявителя, не препятствует суду, исходя из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и руководствуясь нормами Трудового кодекса Российской Федерации, оценивать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, а действия работника, если в них содержатся признаки какого-либо правонарушения, могут в соответствии с действующим правовым регулированием повлечь неблагоприятные правовые последствия.

- **О сроке предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации (часть вторая статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации)**

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 18 июля 2017 г. N 1555-О

Гражданин А.Е. Мальцев просит признать противоречащей Конституции Российской Федерации часть вторую статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

По мнению заявителя, оспариваемое законоположение противоречит статьям 2, 7 (часть 1), 15 (часть 1), 17 (часть 1), 18, 19 (часть 1), 37 (часть 1), 45 (часть 1), 46 (часть 1) и 55 Конституции Российской Федерации, поскольку позволяет работодателю при предупреждении работника о предстоящем увольнении не указывать конкретную дату увольнения и произвольно продлевать срок предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников.

Конституционный Суд Российской Федерации указал: часть вторая статьи 180 ТК РФ является элементом правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников, позволяет работнику, подлежащему увольнению, заблаговременно, не менее чем за два месяца, узнать о предстоящем увольнении и с момента предупреждения об увольнении начать поиск подходящей работы. По буквальному смыслу указанной нормы, этот срок является минимальным и не исключает возможности предупреждения работника о предстоящем увольнении за более продолжительное время, что обеспечивает наиболее благоприятные условия для последующего трудоустройства.

Таким образом, оспариваемая норма носит гарантийный характер и не может расцениваться как нарушающая конституционные права граждан.

- **О возможности расторжения трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) без указания мотивов принятия такого решения**

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 28 сентября 2017 г. N 2059-О

Гражданка Г.С. Коноваленко оспаривает конституционность положения пункта 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которому трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

Заявительница также просит признать противоречащими Конституции Российской Федерации ряд положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (абзац первый части первой, части вторую и третью статьи 381, пункт 5 статьи 383, статью 387,):

По мнению заявительницы, данные нормы противоречат статьям 2, 15 (часть 1), 18, 19, 45 (часть 1), 46 (часть 1), 55, 118 (часть 1) и 120 Конституции Российской Федерации, поскольку пункт 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации позволяет судам не исследовать причины, послужившие основанием для прекращения трудового договора, а указанные положения статей 381, 383 и 387 ГПК Российской Федерации содержат неопределенность в понятии "существенные нарушения", а также в пределах усмотрения Председателя Верховного Суда Российской Федерации и его заместителя в вопросе о передаче кассационных жалобы, представления для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции; позволяют заместителю Председателя Верховного Суда Российской Федерации не указывать мотивы, по которым отказано в передаче кассационных жалобы, представления для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции.

Конституционный Суд РФ отметил, что в Постановлении от 15 марта 2005 года N 3-П Конституционный Суд Российской Федерации пришел к выводу, что положение пункта 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, допускающее возможность расторжения трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) без указания мотивов принятия такого решения, не противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования предполагает, что расторжение трудового договора с руководителем организации в указанном случае не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему справедливой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, т.е. по соглашению сторон, а в случае спора - решением суда.

В названном Постановлении Конституционный Суд Российской Федерации также указал, что положения пункта 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации не препятствуют руководителю организации, если он считает, что решение собственника о досрочном прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации, злоупотреблении правом, оспорить увольнение в судебном порядке. При установлении судом на основе исследования всех обстоятельств конкретного дела соответствующих фактов его нарушенные права подлежат восстановлению.

Вопрос о соответствии Конституции Российской Федерации оспариваемых заявительницей законоположений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в указанном ею аспекте уже нашел свое разрешение в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 5 февраля 2007 года N 2-П. В нем Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что пересмотр вступивших в законную силу судебных постановлений по своему содержанию и предназначению является дополнительным способом обеспечения правосудности судебных решений, который, имея резервное значение, используется, когда неприменимы или исчерпаны все обычные средства процессуально-правовой защиты.

Оспариваемые заявительницей абзац первый части первой, часть вторая и третья статьи 381, пункт 5 статьи 383 и статья 387 ГПК Российской Федерации, действующие во взаимосвязи с другими положениями главы 41 данного Кодекса, направлены на создание условий для исправления возможных ошибок в постановлениях судов нижестоящих инстанций, а потому ее конституционные права не нарушают.

О прекращении трудового договора с руководителем организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) этого решения (пункт 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации)

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 28 сентября 2017 г. N 2058-О

Гражданка Т.Н. Дубинина оспаривает конституционность положения пункта 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которому трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

По мнению заявителя, данная норма противоречит статьям 2, 6 (часть 2), 7 (часть 1), 15 (часть 1), 17 (части 1 и 2), 19 (части 1 и 2), 21 (часть 1), 37 (части 1 и 3), 45, 46 (часть 1) и 55 (части 2 и 3) Конституции Российской Федерации, поскольку позволяет судам не исследовать причины, послужившие основанием для прекращения трудового договора, не проверять соблюдение собственником имущества организации принципов недопустимости злоупотребления правом и дискриминации, а собственнику имущества организации - не учитывать при увольнении руководителя организации его интересы.

В Постановлении от 15 марта 2005 года N 3-П Конституционный Суд Российской Федерации пришел к выводу, что положение пункта 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, допускающее возможность расторжения трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) без указания мотивов принятия такого решения, не противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования предполагает, что расторжение трудового договора с руководителем организации в указанном случае не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты ему справедливой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, т.е. по соглашению сторон, а в случае спора - решением суда.

В названном Постановлении Конституционный Суд Российской Федерации также указал, что положения пункта 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации не препятствуют руководителю организации, если он считает, что решение собственника о досрочном прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации, злоупотреблении правом, оспорить увольнение в судебном порядке. При установлении судом на основе исследования всех обстоятельств конкретного дела соответствующих фактов его нарушенные права подлежат восстановлению.

• О прекращении трудового договора с руководителем организации по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 28 сентября 2017 г. N 2060-О**

Гражданин В.Н. Кляус оспаривает конституционность следующих норм Федерального закона от 14 ноября 2002 года N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях":

подпункта 7 пункта 1 статьи 20, в соответствии с которым собственник имущества унитарного предприятия в отношении указанного предприятия назначает на должность руководителя унитарного предприятия, заключает с ним, изменяет и прекращает трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права нормативными правовыми актами;

положения пункта 2 статьи 21, согласно которому руководитель унитарного предприятия не вправе быть учредителем (участником) юридического лица, занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, заниматься предпринимательской деятельностью, быть единоличным исполнительным органом или членом коллегиального исполнительного органа коммерческой организации, за исключением случаев, если участие в органах коммерческой организации входит в должностные обязанности данного руководителя, а также принимать участие в забастовках.

Заявитель также оспаривает конституционность пункта 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции до вступления в силу Федерального закона от 3 июля 2016 года N 347-ФЗ), закреплявшего, что трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Обстоятельства дела: в 2011 году заявитель был назначен на должность руководителя муниципального унитарного предприятия, при этом в трудовом договоре был предусмотрен запрет на занятие отдельными видами деятельности и соответствующее основание увольнения. В 2016 году было установлено, что В.Н. Кляус является также и директором общества с ограниченной ответственностью, что подтверждается выпиской из Единого государственного реестра юридических лиц, в связи с чем трудовой договор с заявителем был прекращен по основанию, предусмотренному пунктом 3 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации.

По мнению заявителя, оспариваемые нормы противоречат статьям 1 (часть 1), 2, 6 (часть 2), 7 (часть 1), 15 (часть 1), 17 (части 1 и 2), 19 (части 1 и 2), 21 (часть 1), 34 (часть 1), 37 (часть 1), 46 (часть 1) и 55 (части 2 и 3) Конституции Российской Федерации, поскольку позволяют собственнику имущества унитарного предприятия принимать решение о прекращении трудового договора с руководителем унитарного предприятия на основании сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц.

Как указал Конституционный Суд РФ, предоставление сторонам трудового договора права устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора учитывает специфику правового положения руководителей организации, согласуется с принципом свободы трудового договора и направлено на соблюдение баланса интересов работника и работодателя, а потому не может рассматриваться как нарушающее права заявителя.

Конституционный Суд Российской Федерации определил, что положения подпункта 7 пункта 1 статьи 20 Федерального закона "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", закрепляющего полномочия собственника имущества унитарного предприятия по назначению руководителя предприятия и по заключению, изменению и прекращению с ним трудового договора, а также пункта 2 его статьи 21, устанавливающего особые ограничения деятельности для такого руководителя, направлены на обеспечение баланса публичных и частных интересов при осуществлении деятельности унитарного предприятия в целях реализации положений статей 8 (часть 2), 17 (часть 3), 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 37 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации.

• О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула

Обстоятельства: Истец считает, что увольнение его с работы в отсутствие его добровольного на то волеизъявления, выраженного в соответствующем заявлении, произведено ответчиком с нарушением закона.

Решение: Требование удовлетворено, так как установлено, что заявление об увольнении по собственному желанию истец не подавал, а его увольнение на основании приказа фактически произведено по инициативе работодателя и с нарушением порядка, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 11.09.2017 N 20-КГ17-7**

Верховный Суд РФ подтвердил: чтобы уволить работника по собственному желанию, копии заявления об увольнении по собственному желанию недостаточно.

Такая копия - недопустимое доказательство, посчитал Верховный суд РФ. В ней не было ни даты составления заявления, ни даты увольнения.

Оригинал заявления об увольнении по собственному желанию находился у работника. Последний пояснил, что подал заявление по настоянию руководства, а потом отозвал. Без подлинника работодатель не смог подтвердить, что работник действительно хотел уволиться.

Аналогичная позиция ранее встречалась в судебной практике.

Вывод Верховного Суда РФ может пригодиться в случаях, когда работник передал копию заявления, направил его по факсу или электронной почте.

Об обязанности работодателя по оформлению прекращения трудового договора

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 28 сентября 2017 г. N 2055-О

Гражданин С.П. Иванцов просит признать не соответствующими Конституции Российской Федерации положения статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя (часть первая); с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись; по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения); в случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (часть вторая); в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 данного Кодекса; по письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (часть четвертая); запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками данного Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи данного Кодекса или иного федерального закона (часть пятая); в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте; со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки; по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника (часть шестая).

По мнению заявителя, оспариваемые законоположения противоречат Конституции Российской Федерации, поскольку позволяют прекращать трудовые отношения с работником без издания работодателем приказа об увольнении, без ознакомления работника с этим приказом, без оформления трудовой книжки и ее выдачи работнику в трехдневный срок по его требованию, без полного расчета при увольнении и выдачи документов, связанных с работой.

Конституционный Суд Российской Федерации определил, что оспариваемые положения статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающие обязанности работодателя по оформлению прекращения трудового договора, носят гарантийный характер, направлены на защиту интересов работников и, вопреки утверждению заявителя, не могут расцениваться как допускающие их неисполнение работодателем.

О трехмесячном сроке на право обращения работника в суд с требованием о взыскании задолженности по заработной плате

ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 28 сентября 2017 г. N 2062-О

Гражданка О.Ю. Казанцева оспаривает конституционность положения части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которому работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

По мнению заявительницы, оспариваемая норма противоречит статьям 19 (части 1 и 2), 45 и 46 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации, поскольку ограничивает трехмесячным сроком право обращения работника в суд с требованием о взыскании задолженности по заработной плате и позволяет судам отказывать в удовлетворении денежных требований работника в полном размере в случае пропуска данного срока.

Конституционный Суд РФ указал, что предусмотренный частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации трехмесячный срок для обращения в суд исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, чем обеспечивается надлежащее обоснование исковых требований. Такое правовое регулирование направлено на оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений, а также на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника.

При этом суд, оценивая обоснованность требований работника, действует не произвольно, а проверяет и учитывает всю совокупность обстоятельств конкретного дела, в том числе содержание исковых требований работника.

К тому же положение части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в системной связи со статьей 395 данного Кодекса не препятствует удовлетворению денежных требований работника в полном размере при условии признания этих требований правомерными органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Таким образом, оспариваемое законоположение не может расцениваться как нарушающее права заявительницы в указанном ею в жалобе аспекте.

• О перерасчете размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости в связи с достижением пенсионером возраста 80 лет

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 28 сентября 2017 г. N 2087-О**

Гражданка А.В. Минюкова оспаривает конституционность части 5 статьи 23 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях", согласно которой перерасчет размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости в связи с достижением пенсионером возраста 80 лет производится со дня достижения пенсионером указанного возраста без истребования от него заявления о перерасчете размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости на основании данных, имеющих в распоряжении органа, осуществляющего пенсионное обеспечение.

Терорганом ПФР заявительнице был произведен перерасчет размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости в связи с достижением ею возраста 80 лет в октябре 2015 года, который был произведен на основании документов, имеющих в ее пенсионном деле. В октябре 2016 года А.В. Минюкова обнаружила свидетельство о рождении, в котором указан иной год рождения, чем в паспорте заявительницы (1933 год, а не 1935 год). А.В. Минюкова в установленном порядке произвела замену паспорта и обратилась в терорган ПФР с заявлением о перерасчете размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости с октября 2013 года и доплате за период с октября 2013 года по октябрь 2015 года. В перерасчете заявительнице было отказано.

По мнению А.В. Минюковой, оспариваемая норма не соответствует статьям 6 (часть 2), 7 (часть 2), 19, 39 и 55 Конституции Российской Федерации, поскольку она ущемляет права пенсионеров, достигших возраста 80 лет, на перерасчет пенсии в случае наличия в Пенсионном фонде Российской Федерации ошибочных данных о дате рождения получателя пенсии.

Конституционный Суд Российской Федерации указал, что оспариваемая заявительницей часть 5 статьи 23 Федерального закона "О страховых пенсиях", устанавливающая специальные по отношению к общим правила перерасчета размера фиксированной выплаты к страховой пенсии по старости пенсионерам в связи с достижением ими возраста 80 лет, направлена на реализацию права на перерасчет размера пенсии и повышенную социальную защиту данной категории получателей пенсии, что не может расцениваться как нарушающее права заявительницы, перерасчет фиксированной выплаты к страховой пенсии которой был произведен своевременно исходя из сведений, имеющих в пенсионном деле.

Установление обстоятельств, повлекших внесение неверных данных о рождении А.В. Минюковой в паспорт, который был предъявлен ею при назначении пенсии, а также лиц, по чьей вине была допущена данная ошибка, не относится к компетенции Конституционного Суда Российской Федерации.

• Об оспаривании решения об отказе в выдаче удостоверения "Ветеран труда", обязании присвоить звание и выдать удостоверение.

Обстоятельства: Истица считает, что объявленная ей благодарностью является ведомственным знаком отличия в труде, который с учетом наличия у нее необходимого трудового стажа дает право на присвоение звания "Ветеран труда".

Решение: Дело направлено в суд на новое рассмотрение, поскольку деятельность истицы, привлеченной к участию в подготовке и проведению переписи населения, представляла собой временное участие в сборе статистической информации, осуществлялась в краткосрочный период без зачисления в штат организации, следовательно, объявление благодарности данным работникам не может быть отнесено к ведомственным знакам отличия в труде.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 18 сентября 2017 г. N 89-КГ17-11**

Пермякова О.Н. 8 июля 2016 г. обратилась в суд с иском к Межрайонному управлению социальной защиты населения (Абатский, Викуловский и Сорокинский районы) Тюменской области, Департаменту социального развития Тюменской области о признании незаконным решения об отказе в выдаче удостоверения "Ветеран труда", возложении обязанности присвоить звание "Ветеран труда" и выдать удостоверение.

В обоснование заявленных требований Пермякова О.Н. указала, что она в период с 6 октября 1978 г. по 29 сентября 1980 г. работала в должности инструктора Абатского райкома ВЛКСМ. На основании распоряжения

работодателя и Абатского районного Совета народных депутатов она была направлена на работу в органы статистики для проведения Всесоюзной переписи населения 1979 года и утверждена в должности заместителя начальника первого переписного сельского отдела. На период проведения Всесоюзной переписи населения 1979 года она была освобождена от основной работы на четыре дня в ноябре 1978 года для прохождения инструктажа, на 54 дня в декабре 1978 года и январе - феврале 1979 года с сохранением среднего заработка по месту основной работы.

Постановлением Совета Министров СССР от 2 июля 1979 г. N 640 "Об объявлении благодарности работникам, принимавшим участие в проведении Всесоюзной переписи населения 1979 года" всем работникам, принимавшим участие в проведении Всесоюзной переписи населения 1979 года, была объявлена благодарность. В трудовую книжку Пермяковой О.Н. была внесена запись об объявлении благодарности за участие в проведении Всесоюзной переписи населения 1979 года, она была награждена почетной грамотой.

Полагая, что имеет право на получение звания "Ветеран труда", Пермякова О.Н. обратилась в Межрайонное управление социальной защиты населения (Абатский, Викуловский и Сорокинский районы) Тюменской области, а затем в Департамент социального развития Тюменской области с заявлением о присвоении звания "Ветеран труда" и выдаче удостоверения "Ветеран труда". В присвоении звания "Ветеран труда" ей было отказано с указанием на то, что для лиц, привлеченных из сторонних организаций для проведения Всесоюзной переписи населения 1979 года, объявление благодарности Советом Министров СССР является формой поощрения, а не ведомственным знаком отличия в труде.

Считая, что благодарность, объявленная ей постановлением Совета Министров СССР от 2 июля 1979 г. N 640 "Об объявлении благодарности работникам, принимавшим участие в проведении Всесоюзной переписи населения 1979 года", является ведомственным знаком отличия в труде, который с учетом наличия у нее необходимого трудового стажа дает право на присвоение звания "Ветеран труда", Пермякова О.Н. просила признать незаконными отказ Межрайонного управления социальной защиты населения (Абатский, Викуловский и Сорокинский районы) Тюменской области от 6 мая 2016 г. N 270 и отказ Департамента социального развития Тюменской области от 9 августа 2016 г. N 145 в присвоении ей звания "Ветеран труда" и выдаче соответствующего удостоверения, а также просила возложить на Департамент социального развития Тюменской области обязанность присвоить ей звание "Ветеран труда" и выдать удостоверение "Ветеран труда".

Решением Абатского районного суда Тюменской области от 6 октября 2016 г. исковые требования Пермяковой О.Н. удовлетворены. Признаны незаконными отказ Межрайонного управления социальной защиты населения (Абатский, Викуловский и Сорокинский районы) Тюменской области от 6 мая 2016 г. N 270 и отказ Департамента социального развития Тюменской области от 9 августа 2016 г. N 145 в присвоении звания "Ветеран труда". За Пермяковой О.Н. признано право на присвоение звания "Ветеран труда". На Департамент социального развития Тюменской области возложена обязанность выдать Пермяковой О.Н. удостоверение "Ветеран труда".

Однако Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отметила, что суд, разрешая спор, неправильно применил к спорным отношениям положения Федерального закона "О ветеранах", а также положения принятых в соответствии с ним нормативных правовых актов, в том числе актов субъекта Российской Федерации (Тюменской области), а именно: Закона Тюменской области от 26 сентября 2007 г. N 23 "О ветеранах труда в Тюменской области" и постановления администрации Тюменской области от 20 декабря 2004 г. N 199-пк, вследствие чего пришел к ошибочному выводу, что объявление благодарности работникам предприятий, учреждений и организаций, привлекавшимся наряду с работниками органов статистики к проведению Всесоюзной переписи населения 1979 года, постановлением Совета Министров СССР от 2 июля 1979 г. N 640 относится к ведомственному знаку отличия в труде.

Судом было установлено, что Пермякова О.Н. в 1979 году принимала участие в проведении Всесоюзной переписи населения 1979 года в качестве заместителя начальника первого переписного сельского отдела, однако она не являлась штатным работником органов статистики, на условиях совместительства для участия в подготовке материалов переписи населения Государственным комитетом СССР по статистике не привлекалась, в ее трудовой книжке не имеется соответствующей записи о работе в органе, производившем награждение, основным местом работы Пермяковой О.Н. являлся Абатский районный комитет Всесоюзного Ленинского коммунистического союза молодежи.

Таким образом, было установлено, что деятельность Пермяковой О.Н., привлеченной к участию в подготовке и проведению переписи населения 1979 года, представляла собой не постоянную трудовую деятельность, а временное участие в сборе статистической информации о демографических, экономических и социальных процессах, осуществлялась в краткосрочный период без зачисления в штат организации, в то время как определяющее значение для решения вопроса о присвоении гражданину звания "Ветеран труда" имеет наличие необходимого стажа и факт признания особых трудовых заслуг гражданина по месту его работы. Следовательно, объявление благодарности работникам предприятий, учреждений и организаций, привлекавшимся наряду с работниками органов статистики к проведению Всесоюзной переписи населения 1979 года, постановлением Совета Министров СССР от 2 июля 1979 г. N 640, не может быть отнесено к ведомственным знакам отличия в труде, поименованным в Законе Тюменской области от 26 сентября 2007 г. N 23 и Порядке.

Приведенные выше обстоятельства судами первой и апелляционной инстанций при разрешении спора учтены не были.

В связи с изложенным при новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное, применить к спорным отношениям нормы права, их регулирующие, и разрешить спор в соответствии с установленными обстоятельствами и требованиями закона.

О возложении обязанности присвоить звание "Ветеран труда" и выдать удостоверение.

Обстоятельства: По мнению прокурора, отказ в присвоении искице звания "Ветеран труда" является незаконным, поскольку объявленная ей постановлением Совета Министров СССР от 14.07.1989 N 559 благодарность является ведомственным знаком отличия в труде.

Решение: Дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку объявление благодарности работникам предприятий, учреждений и организаций, привлекавшимся наряду с работниками органов статистики к проведению Всесоюзной переписи населения, постановлением Совета Министров СССР от 14.07.1989 N 559 не может быть отнесено к ведомственным знакам отличия в труде.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
от 3 июля 2017 г. N 89-КГ17-4**

Заводоуковский межрайонный прокурор 6 апреля 2016 г. обратился в суд с иском в интересах Горбуновой Л.Г. к Межрайонному управлению социальной защиты населения (Заводоуковский городской округ и Упоровский район) о возложении обязанности присвоить Горбуновой Л.Г. звание "Ветеран труда" и выдать удостоверение "Ветеран труда".

По данному факту прокуратурой была проведена проверка, в ходе которой было установлено, что Горбунова Л.Г. в январе 1989 года принимала участие в проведении Всесоюзной переписи населения в качестве переписчика и по итогам переписи ей была объявлена благодарность Советом Министров СССР.

30 октября 2015 г. Горбунова Л.Г. обратилась в Управление социальной защиты населения Заводоуковского городского округа с заявлением о присвоении ей звания "Ветеран труда", так как ей была объявлена благодарность постановлением Совета Министров СССР от 14 июля 1989 г. N 559 "О поощрении работников, принимавших участие в проведении Всесоюзной переписи населения 1989 года".

Письмом начальника Межрайонного управления социальной защиты населения (Заводоуковский городской округ и Упоровский район) от 30 октября 2015 г. Горбуновой Л.Г. в выдаче удостоверения "Ветеран труда" было отказано, поскольку благодарность Совета Министров СССР, как вид поощрения работников, признается ведомственным знаком отличия в труде только в отношении тех граждан, которые являются штатными работниками органов государственной статистики.

По мнению Заводоуковского межрайонного прокурора, отказ в присвоении Горбуновой Л.Г. звания "Ветеран труда" является незаконным, поскольку объявленная ей постановлением Совета Министров СССР от 14 июля 1989 г. N 559 "О поощрении работников, принимавших участие в проведении Всесоюзной переписи населения 1989 года" благодарность является ведомственным знаком отличия в труде.

Решением Заводоуковского районного суда Тюменской области от 20 мая 2016 г. исковые требования Заводоуковского межрайонного прокурора, действующего в интересах Горбуновой Л.Г., были удовлетворены. На ответчика возложена обязанность присвоить Горбуновой Л.Г. звание "Ветеран труда" и выдать удостоверение "Ветерана труда" в течение 10 дней со дня вступления решения суда в законную силу.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Тюменского областного суда от 1 августа 2016 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению, поскольку имеются основания для отмены в кассационном порядке судебных постановлений.

По результатам анализа материалов дела, было установлено, что суд, разрешая спор, неправильно применил к спорным отношениям положения Федерального закона "О ветеранах", а также принятые в соответствии с ним нормативные правовые акты, в том числе акты субъекта Российской Федерации (Тюменской области), а именно: Закон Тюменской области от 26 сентября 2007 г. N 23 "О ветеранах труда в Тюменской области" и постановление администрации Тюменской области от 20 декабря 2004 г. N 199-пк, вследствие чего пришел к ошибочному выводу о том, что объявление благодарности работникам предприятий, учреждений и организаций, привлекавшимся наряду с работниками органов статистики к проведению Всесоюзной переписи населения 1989 года, постановлением Совета Министров СССР от 14 июля 1989 г. N 559 относится к ведомственному знаку отличия в труде.

Судом было установлено, что Горбунова Л.Г. в 1989 году принимала участие в проведении Всесоюзной переписи населения 1989 года в качестве переписчика, однако она не являлась штатным работником органов статистики, на условиях совместительства для участия в подготовке материалов переписи населения Государственным комитетом СССР по статистике не привлекалась, в ее трудовой книжке не имеется соответствующей записи о работе в органе, производившем награждение, основным местом работы Горбуновой Л.Г. являлся Заводоуковский райисполком.

Таким образом, деятельность Горбуновой Л.Г., привлеченной к участию в подготовке и проведению переписи населения 1989 года, представляла собой не постоянную трудовую деятельность, а временное участие в сборе статистической информации о демографических, экономических и социальных процессах, осуществлявшаяся в краткосрочный период без зачисления в штат организации, в то время как определяющее значение для решения вопроса о присвоении гражданину звания "Ветеран труда" имеет наличие необходимого стажа и факт признания особых трудовых заслуг гражданина по месту его работы, следовательно, *объявление благодарности* работникам предприятий, учреждений и организаций, привлекавшимся наряду с работниками органов статистики к проведению Всесоюзной переписи населения 1989 года, постановлением Совета Министров СССР от 14 июля 1989 г. N 559 не может быть отнесено к ведомственным знакам отличия в труде, поименованным в Законе Тюменской области от 26 сентября 2007 г. N 23 и Порядке.