

Мониторинг правоприменения по теме «Неполная или несвоевременная выплата / невыплата заработной платы работникам»

Оглавление

Введение.....	2
1. Судебная статистика по искам о возмещении заработной платы.....	3
2. Субъекты отношений по возмещению заработной платы.....	7
3. Неполная и несвоевременная выплата заработной платы: основания и правовое регулирование.....	10
4. Установление факта наличия трудовых отношений как основание для удовлетворения исковых требований об оплате труда.....	12
4.1. Распределение бремени доказывания факта наличия трудовых отношений.....	12
5. Исковые требования, связанные со взысканием заработной платы.....	13
5.1. взыскание неправильно начисленной заработной платы.....	13
5.2. взыскание несвоевременно начисленной заработной платы, а также компенсации за задержку выплаты заработной платы, которая предусмотрена ст.236 ТК РФ.....	15
6. Компенсация морального вреда и взыскания заработной платы.....	18
7. Формы ответственности и издержки, связанные с рассмотрением дела.....	20
Заключение .....	22
Список проанализированных решений.....	24

## Введение

Выплата сотрудникам заработной платы в полном объеме и в строго установленные сроки является одной из основных обязанностей работодателя. В соответствии с ч.3 ст.37 Конституции Российской Федерации, ст.21 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Также по данным Росстата, на 1 января 2023 г. суммарная задолженность по заработной плате составила 642,8 млн. рублей и по сравнению с 1 декабря 2022 г. снизилась на 386,0 млн. рублей (на 37,5%). Данные предоставлены организациями наблюдаемых видов экономической деятельности (не относящимися к субъектам малого предпринимательства)<sup>1</sup>, а на 1 декабря 2020 г. суммарная задолженность по заработной плате составила 1898,2 млн. рублей.

К сожалению, на практике часто происходит так, что работодатель отказывается выплачивать заработную плату (своевременно и в полном объеме). Общие положения об ответственности работодателей закреплены в ст.142 и ст.362 ТК РФ. Лица, виновные в невыплате заработной платы, могут быть привлечены к дисциплинарной, а также к административной и уголовной ответственности. С 16-го дня просрочки (согласно абз.2 ст.142 ТК РФ) работник имеет право приостановить исполнение своих служебных обязанностей, письменно уведомив об этом работодателя. Это не лишает работника права на получение зарплаты, в том числе и за время, в течение которого трудовая деятельность им фактически не осуществлялась.

Для удобства восприятия информации в ходе анализа судебной статистики будут выделены три категории судебных решений - связанные с несвоевременной, с неполной выплатой заработной платы и с невыплатой заработной платы.

---

<sup>1</sup> Электронный ресурс. URL[[https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/10\\_25-01-2023.html](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/10_25-01-2023.html)] Дата обращения 13.06.2022

## 1. Судебная статистика по искам о возмещении заработной платы

### Неполная выплата заработной платы

В 45 проанализированных делах выплата заработной платы в неполном объеме была произведена при различных условиях: 23 - выплачено менее предусмотренного трудовым договором<sup>2</sup>; 8 - при увольнении<sup>3</sup>; 7 - ниже установленного минимального размера оплаты труда<sup>4</sup>; 3 - вынужденный прогул<sup>5</sup>; 2 - неиспользованный отпуск<sup>6</sup>; 1 - увеличенный объем работы<sup>7</sup>; 1 - не выплачена надбавка за квалификационную категорию<sup>8</sup>. Данные значения изображены на Диаграмме №1.

---

<sup>2</sup> Решение Петродворцового районного суда от 21 июля 2020 г. по делу № 2-739/2020

<sup>3</sup> Решение Новгородского районного суда от 30 января 2020 г. по делу № 2-6633/2019

<sup>4</sup> Решение Кичменгско-Городецкого районного суда от 25 мая 2020 г. по делу № 2-94/2020

<sup>5</sup> Решение Новгородского районного суда от 20 февраля 2020 г. по делу № 2-935/2020  
Решение Ширинского районного суда от 9 июня 2021 г. по делу № 2-298/2021

<sup>6</sup> Решение Ширинского районного суда от 22 июня 2021 г. по делу № 2-306/2021

<sup>7</sup> Решение Шарьинского районного суда № от 16 марта 2021 г. по делу № 2-43/2021  
Решение Ярославского районного суда от 29 ноября 2021 г. по делу № 2-1469/2021

<sup>8</sup> Решение Читинского районного суда от 10 ноября 2020 г. по делу № 2-1814/2020

## Неполная выплата заработной платы

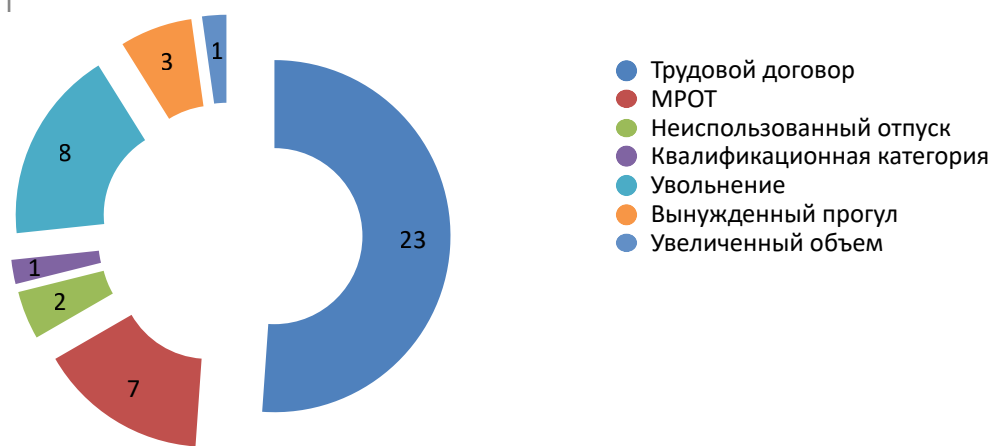


Диаграмма №1

## Несвоевременная выплата заработной платы

Кроме неполной выплаты заработной платы, большое количество дел основывается на несвоевременной выплате заработной платы, что также является грубейшим нарушением трудовых прав человека. В случае с неполной выплатой, работодатель выплачивает заработную плату в меньшем размере, чем установлено в трудовом договоре, а несвоевременная выплата – выплата заработной платы позднее указанного в трудовом договоре срока. В соответствии с законом работодатель обязан выплачивать зарплату в рабочие дни в установленные сроки, но не реже, чем 2 раза в месяц с интервалом, не превышающим 16 календарных дней, и не позже 7 дней после окончания периода, за который производится выплата. Если день выплаты совпадает с выходным днем, заработная плата перечисляется заранее. Что касается отпускных пособий, работник должен получить их не позже, чем за 3 дня до начала отпуска (по истечении 3 дней данное начисление рассматривается как задолженность перед работником).

В случае с несвоевременной выплатой заработной платы, так же как и с неполной, можно выделить несколько условий, на основании которых выплаты не были произведены вовремя. Кроме того, некоторые из них будут совпадать с уже рассмотренной выше категорией.

Так, 22 рассмотренных решения несвоевременная выплата заработной платы имела место быть при условиях: 7 - несвоевременная выплата при увольнении<sup>9</sup>, 7 - при несвоевременной выплате заработной плате менее предусмотренного трудовым договором<sup>10</sup>, 4 - после неиспользованного отпуска<sup>11</sup>, 2 - при неблагоприятных условиях на работе<sup>12</sup>, 1 - в результате несвоевременного признания факта трудовых отношений<sup>13</sup>, 1 - после вынужденного прогула<sup>14</sup>. Наглядно данные значения изображены на Диаграмме №2.

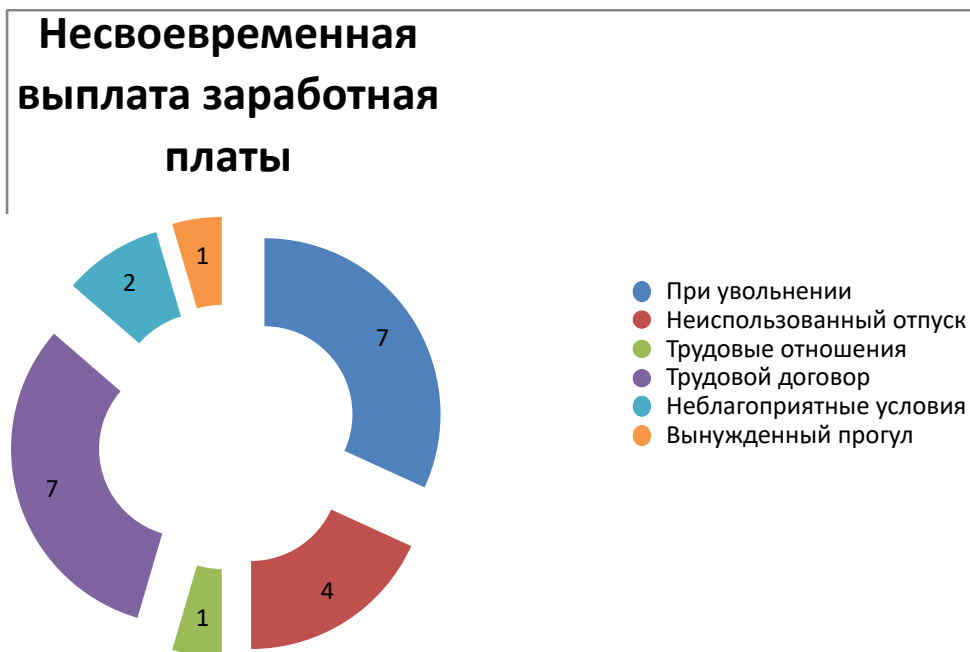


Диаграмма № 2

### Невыплата заработной платы

Больше всего дел оказалось в категории невыплаты заработной платы - 52. В данном случае рассматриваются дела, в которых заработная плата не была выплачена в полном

<sup>9</sup> Решение Кольского районного суда от 20 мая 2020 г. по делу № 2-568/2020

<sup>10</sup> Решение Оленегорского городского суда от 19 мая 2020 г. по делу № 2-16/2020(2-459/2019;)-М-496/2019  
Решение Шарыповского городского суда от 16 февраля 2022 г. по делу № 2-631/2021

<sup>11</sup> Решение Ярославского областного суда от 16 августа 2021 г. по делу № 2-33/2021(2-1159/2020;)-М-1087/2020  
Решение Псковского городского суда от 8 сентября 2020 г. по делу № 2-897/2020  
Решение Боровичского районного суда от 13 ноября 2020 г. по делу № 2-1346/2020

<sup>12</sup> Решение Ярославского областного суда от 5 июля 2021 г. по делу № 2-964/2021

<sup>13</sup> Решение Ломоносовского районного суда г. Архангельска от 10 февраля 2020 г. по делу № 2-197/2020

<sup>14</sup> Решение Октябрьского районного суда г. Мурманска от 8 июля 2020 г. по делу № 2-1328/2020

объеме. Говоря об условиях, то здесь уже можно заметить их резкое уменьшение по сравнению с другими категориями. Так 28 - невыплата в соответствии с трудовым договором<sup>15</sup>; 14 - в результате увольнения<sup>16</sup>; 5 - невыплата в соответствии с трудовым договором и невыплата районного коэффициента<sup>17</sup>; 4 - невыплата в результате неустановления трудовых отношений<sup>18</sup>; 1 - в результате незаконного отстранения от трудовых обязанностей<sup>19</sup>. Данные показатели изображены на Диаграмме №3.



Диаграмма № 3

Подводя итог по данному разделу, необходимо отметить, что сфера применения 21 главы 6 раздела ТК РФ достаточно широка. Нормы данной главы применяются судами при неполной (ниже МРОТ, неполная выплата при вынужденном прогуле, при увольнении и пр.), несвоевременной выплате заработной платы (при увольнении, при неблагоприятных условиях на работе, в результате несвоевременного признания факта трудовых отношений и пр.), а также при невыплате заработной платы (в результате увольнения, в результате

<sup>15</sup> Решение Петрозаводского городского суда от 15 июля 2020 г. по делу № 2-1574/2020

<sup>16</sup> Решение Приморского районного суда от 10 февраля 2020 г. по делу № 2-12792/2019  
Решение Выборгского городского суда от 18 февраля 2020 г. по делу № 2-4192/2019  
Решение Борисуголебский городской суд от 24 сентября 2020 г. по делу № 2-921/2020

<sup>17</sup> Решение Полярнозоринского районного суда от 27 мая 2020 г. по делу № 2-101/2020  
Решение Полярнозоринского районного суда от 26 мая 2020 г. по делу № 2-105/2020  
Решение Полярнозоринского районного суда от 26 мая 2020 г. по делу № 2-104/2020

<sup>18</sup> Решение Шипуновского районного суда от 29 июля 2020 г. по делу № 2-121/2020  
Решение Ухтинского городского суда от 25 февраля 2020 г. по делу № 2-4179/2019

<sup>19</sup> Решение Петрозаводского городского суда от 6 октября 2020 г. по делу № 2-4499/2020

незаконного отстранения от трудовых обязанностей и пр.). Данный подход, на наш взгляд, следует поддержать, так как нормы 21 главы 6 раздела ТК РФ направлены на защиту слабой стороны (работника).

## **2. Субъекты отношений по возмещению заработной платы**

В вопросе неполной или несвоевременной выплаты / невыплаты заработной платы слабой стороной является работник. Согласно ст. 20 ТК РФ, работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, по общему правилу, достигших 16 лет. В рассмотренных делах все работники были совершеннолетними. В некоторых из них вопрос выплаты заработной платы основывался на признании отношений, сложившихся между сторонами, трудовыми, то есть суд, в том числе, устанавливал, является ли то или иное лицо - работником. Также отмечается, что для признания отношений трудовыми недостаточно выполнение физическим лицом работ, необходимо признание со стороны работодателя или его поручения<sup>20</sup>. Вообще, действующее трудовое законодательство устанавливает 2 возможных варианта возникновения трудовых отношений между работодателем и работником: на основании заключённого в установленном порядке между сторонами трудового договора либо на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или

---

<sup>20</sup> Решение Шатурского городского суда от 30 марта 2021 г. по делу № 2-369/

его представителя<sup>21</sup>. Таким образом, если был заключен трудовой договор, или если работодатель признает физическое лицо работником, то можно говорить о возникновении трудовых отношений и, следовательно, о таких субъектах, как работник и работодатель.

Что касается сторон в делах по возмещению заработной платы, то важно отметить, что истцом может выступать не только работник, но и прокурор (в защиту физического лица - работника), что зачастую и происходит (в 20 из всех проанализированных дел)<sup>22</sup>.

В качестве работодателя могут выступать как физические, так и юридические лица. В проанализированных 100 делах в качестве работодателей выступали как юридические и физические лица, так и государственные (муниципальные) учреждения. Наглядно данную информацию можно увидеть на Диаграмме №4.



Диаграмма №4

В соответствии со ст. 20 ТК РФ работодателем признается физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Кроме того, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Так, если рассматривать проанализированные дела, то можно заметить, что, действительно, кроме юридических и физических лиц, в качестве

<sup>21</sup> Решение Чусовского городского суда от 29 ноября 2021 г. по делу № 2-1711/2021

<sup>22</sup> Решение Чунского районного суда от 8 ноября 2021 г. по делу № 2-469/2021

Решение Чунского районного суда от 17 ноября 2021 г. по делу № 2-649/2021

Решение Чунского районного суда от 22 марта 2021 г. по делу № 2-169/2021



работодателей выступают государственные (муниципальные) учреждения. Заключение договоров с такими работодателями будет осуществляться через руководителя данного учреждения (ст. 275 ТК РФ).

Основываясь на проведенном статистическом анализе, можно сделать вывод, что в подавляющем большинстве случаев неполной или несвоевременной выплатой / невыплатой заработной платы работодателем выступают юридические лица<sup>23</sup>, реже – физические лица<sup>24</sup>, крайне редко - государственные (муниципальные) учреждения<sup>25</sup>. Таким образом, очевидно, что государственные (муниципальные) учреждения намного реже не выплачивают или задерживают выплату заработной платы, чем физические и юридические лица, тем самым реже нарушают данное права работников, в результате чего можно говорить о некоей стабильности в плане соблюдения трудовых прав.

Также можно отметить, что сумма задолженности перед работником у данных учреждений ниже, чем у физических/ юридических лиц. Например, истцы предъявили иск к государственному учреждению о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы за определенный период, об обязанности производить начисление заработной платы за фактическое отработанное время, с учетом времени нахождения на перерыве для отдыха и питания<sup>26</sup>. В силу ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки. Обосновывая свою позицию, суд установил и подтвердил материалами дела, что существуют утвержденные графики работы за данный период, а также суммированный учет рабочего времени за квартал для работников занятых на работах с вредными и (или опасными) условиями труда. В этих деталях, на наш взгляд, и проявляется устойчивость и стабильность государственной системы по сравнению с частными организациями. Таким образом, можно четко проследить и доказать факт какая точная сумма должна быть выплачена работникам и за какой период.

Противоположным по содержанию примером может быть, как уже было указано выше, иск в отношении юридического лица (ООО). Суд установил, что выполнение истцом

---

<sup>23</sup> Решение Пресненского районного суда от 2 декабря 2014

<sup>24</sup> Решение Петрозаводского городского суда от 15 июля 2020 г. по делу № 2-1574/2020

<sup>25</sup> Решение Тунгокоченского районного суда от 21 мая 2020 г. по делу № 2-71/2020  
Решение Охинского городского суда от 10 ноября 2020 г. по делу № 2-703/2020

<sup>26</sup> Решение Читинского районного суда от 11 ноября 2020 г. по делу № 2-1537/2020

сверхурочной работы в табелях учета рабочего времени не отражено, ничем не подтверждено, как и то, что заработная плата должна была выплачиваться в большем объеме<sup>27</sup>.

### **3. Неполная и несвоевременная выплата заработной платы: основания и правовое регулирование**

Как уже указывалось выше, право каждого работника на получение заработной платы закреплено в ст. 2 ТК РФ. Именно с положений этой статьи начинается мотивировочная часть большинства решений. Проанализировав 100 судебных дел в области выплаты заработной платы, можно сказать, что в основном они подразделяются на две массивные категории: о взыскании задолженности по заработной плате и о компенсации за ее несвоевременную выплату. Таким образом, очевидно нарушение одного из основных принципов регулирования трудовых отношений, каким является обеспечение права

---

<sup>27</sup> Решение Коминтерновского районного суда г. Воронежа от 21 июля 2020 г. по делу № 2-1450/2020

каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Что касается оснований и непосредственно правового регулирования, то для начала рассмотрим несвоевременную выплату. Под невыплатой понимается как задержка в выплате заработной платы по причинам, которые не зависят от работодателя, так и прямой умысел работодателя на оставление работника без заработной платы под различными предлогами. Например, к первой категории могут относиться отказ самого истца. Так, суд установил, что истцу была начислена сумма заработной платы и компенсация за несвоевременную выплату, однако он от них отказался<sup>28</sup>. Кроме того, возникают ситуации, когда заработную плату начисляют, но не выплачивают, что также относится к нарушениям трудовых прав<sup>29</sup>.

Вторая категория заключается в умышленном осуществлении работодателем просрочки выплаты заработной платы. В судебных решениях эта также называют «неправомерное бездействие». Так, в одном из решений суд указал, что неправомерными бездействиями работодателя были существенно нарушены конституционные и трудовые права истца<sup>30</sup>. Также одной из распространенных ситуаций является невыплата окончательного расчета заработной платы при увольнении. Суд установил, что если в день увольнения с истцом не был произведен окончательный расчет, то требования истца о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы являются обоснованными и подлежащими удовлетворению<sup>31</sup>.

Говоря о правовом регулировании и ссылках на нормативные положения, при разрешении дел о несвоевременной выплате заработной платы, суды единогласно ссылаются на положения Конституции РФ и ТК РФ<sup>32</sup>, а именно ст. 37 Конституции РФ, ст. 2, 21, 22, 129, 236 ТК РФ<sup>33</sup>.

---

<sup>28</sup> Решение Шадринского районного суда от 18 марта 2021 г. по делу № 2-531/2021

<sup>29</sup> Решение Черняховского городского суда от 27 февраля 2020 г. по делу № 2-195/2020  
Решение Рубцовского городского суда от 11 ноября 2020 г. по делу № 2-2528/2020

<sup>30</sup> Решение Березовского городского суда от 26 ноября 2020 г. по делу № 2-800/2020

<sup>31</sup> Решение Петрозаводского городского суда от 11 января 2020 г. по делу № 2-1103/2020

<sup>32</sup> Решение Сортавальского городского суда от 14 июля 2020 г. по делу № 2-628/2020

<sup>33</sup> Решение Сортавальского городского суда от 13 июля 2020 г. по делу № 2-652/2020

Далее рассмотрим основания и правовое регулирование неполной выплаты заработной платы. Что касается оснований, то в делах, связанных с рассмотрением вопросов о неполной выплате заработной платы, можно выделить невыплату в части отдельных аспектов, например, выполнение расширенного объема работы<sup>34</sup>, умышленные действия работодателя<sup>35</sup>, произведение неполного расчета при увольнении без возражений ответчика<sup>36</sup>.

Так же как и при рассмотрении дел, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, в решениях дел о неполной выплате заработной платы суды ссылаются на ст. 37 Конституции РФ, ст. 2, 22, 129 ТК РФ. К неполной выплате заработной платы как к отдельным видам дел также суды применяют ст. 134, 135 ТК РФ, которые делают акцент на установления размера заработной платы<sup>37</sup>.

---

<sup>34</sup> Решение Читинского районного суда от 25 июня 2021 г. по делу № 2-1381/2021

<sup>35</sup> Решение Выборгского городского суда от 10 июля 2020 г. по делу № 2-1442/2020

<sup>36</sup> Решение Черняховского городского суда от 14 мая 2020 г. по делу № 2-346/2020

<sup>37</sup> Решение Мирнинского городского суда от 24 июля 2020 г. по делу № 2-97/2020

#### **4. Установление факта наличия трудовых отношений как основание для удовлетворения исковых требований об оплате труда**

Взыскание долга по оплате труда в случае, когда сотрудник работал без оформления трудового договора, возможно только при установлении факта наличия между работником и работодателем трудовых отношений.

Действующее трудовое законодательство (ст.ст.15, 56 ТК РФ) устанавливает два возможных варианта возникновения трудовых отношений между работодателем и работником: на основании заключенного в установленном порядке между сторонами трудового договора<sup>38</sup> либо на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Суды, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником трудовыми, исходили не только из наличия формализованных актов (трудового договора, штатного расписания и т.д.), но и устанавливали действительное наличие признаков трудовых отношений, указанных в ст.15 ТК РФ.

Помимо признаков, характерных для трудовых отношений, установленных трудовым законодательством, судами также были выделены: стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения.

##### **4.1. Распределение бремени доказывания факта наличия трудовых отношений**

Устанавливая факт наличия трудовых отношений между работником и работодателем суды верно исходили из того, что в случае, если трудовой договор не оформлен в письменной форме, но работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, то наличие трудового правоотношения с таким работником презюмируется и

---

<sup>38</sup> Решение Вельского районного суда от 2 сентября 2020 г. по делу № 2-246/2020

трудовой договор с ним считается заключенным. В связи с этим бремя доказывания отсутствия трудовых отношений лежит на работодателе<sup>39</sup>.

## **5. Исковые требования, связанные со взысканием заработной платы**

По результатам анализа практики можно выделить две группы требований, связанных со взысканием заработной платы: 1) взыскание неправильно начисленной заработной платы; 2) взыскание несвоевременно начисленной заработной платы, а также компенсации за задержку выплаты заработной платы, которая предусмотрена ст.236 ТК РФ. Рассмотрим каждую группу требований.

### **5.1. Взыскание неправильно начисленной заработной платы**

*1. Взыскание заработной платы, размер которой составлял сумму ниже установленного минимального размера оплаты труда.*

В случаях, когда истцы, осуществляли трудовую деятельность в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях судами были сделан следующий вывод.

В соответствии со ст.133 ТК РФ месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период работы норму рабочего времени и выполнивших нормы труда в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Повышенная оплата труда не охватывается понятием месячной заработной платы и производится на основе районных коэффициентов и процентных надбавок, применяемых к заработной плате лиц, работающих в регионах с неблагоприятными климатическими условиями, то есть регионам, относящимся к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Например, истцу, осуществляющему трудовую деятельность в районе Крайнего Севера, была начислена заработная плата, включающая районный коэффициент и северную надбавку<sup>40</sup>. Однако, за вычетом последних, заработная плата составляла сумму ниже минимального размера оплаты труда. Суд отметил, что районный коэффициент и

---

<sup>39</sup> Решение Чусовского городского суда от 29 ноября 2021 г. по делу № 2-1711/2021

<sup>40</sup> Решение Печорского городского суда от 2 ноября 2020 г. по делу № 2-804/2020

процентная надбавка не включаются в состав минимального размера оплаты труда, что подтверждается позицией Конституционного Суда РФ<sup>41</sup>.

В случаях, когда истцы, не осуществляли трудовую деятельность в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, суды субъектов, руководствовались положениями ст.ст.133, 133.1 ТК РФ, и устанавливали наличие Региональных соглашений о минимальном размере заработной платы, действующих в том или ином субъекте РФ. Таким образом, суды брали за основу МРОТ, установленный соглашениями, и определяли его как надлежащую минимальную заработную плату работников.

Например, судом было установлено, что в Алтайском крае действует Региональное соглашение о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае. Доказательства, подтверждающих отказ ответчика от присоединения к Региональному соглашению отсутствуют, в связи с чем минимальный размер оплаты, установленный в вышеназванном соглашении, был принят судом в качестве надлежащего минимального размера заработной платы истца<sup>42</sup>.

*2. Неправильно начисленная заработная плата за работу в ночное время, в выходной, праздничный дни, а также за сверхурочную работу.*

Оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные дни и нерабочие праздничные дни относится к компенсационным выплатам.

В практике судов взыскание заработной платы за сверхурочную работу, работу в ночное время и в праздничные дни происходит в случаях, когда работникам начисляется заработная плата, включающая компенсационные выплаты и составляющая минимальный размер оплаты труда. Однако за вычетом компенсационных выплат ее размер оказывался ниже минимального.

Удовлетворяя требования истцов в таких случаях, суды указывали на позицию Конституционного Суда РФ<sup>43</sup>, согласно которой выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от

---

<sup>41</sup> Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 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 Г., О.Л. Дейдей, К. и И.Я. Кураш»

<sup>42</sup> Решение Рубцовского городского суда от 25 ноября 2020 г. по делу № 2-2442/

<sup>43</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова"

компенсационных выплат иного характера (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями), не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы.

Таким образом, суды верно определяли состав заработной платы: 1) сумма не ниже минимального размера заработной платы; 2) повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

При установлении факта работы истца за пределами нормальной продолжительности времени (сверхурочной работы), суды руководствуются документом, подтверждающим количество отработанного работником времени, которым является табель учета рабочего времени, составляемый уполномоченным лицом и являющийся основанием для начисления заработной платы.

Так, в деле о взыскании заработной платы на сверхурочную работу, истцом была заявлена переработка в количестве 61 часа. В ходе судебного разбирательства факт сверхурочной работы не подтвердился, так как переработка не была указана в таблице учета рабочего времени<sup>44</sup>.

## **5.2. Взыскание несвоевременно начисленной заработной платы, а также компенсации за задержку выплаты заработной платы, которая предусмотрена ст.236 ТК РФ**

Взыскание компенсации за задержку заработной платы, предусмотренная ст.236 ТК РФ, возможно в тех случаях, когда такое требование было заявлено истцом в исковом заявлении. В случае, когда истец неверно указывал норму права, на которой основывал свое требование, суд, исходя из того, что работник является слабой стороной в споре, и в таком случае не может быть лишен судебной защиты. Например, работник представил суду расчет процентов, составляющих компенсацию за задержку выплаты заработной платы, который был основан на ст.395 ГК РФ. В тоже время трудовое законодательство содержит норму со специальным регулированием – ст.236 ТК РФ. Принимая во внимание, что работник является более слабой стороной по сравнению с работодателем, суд удовлетворил требования работника, которые были основаны на неверной норме права<sup>45</sup>.

---

<sup>44</sup> Решение Коминтерновского районного суда г. Воронежа от 21 июля 2020 г. по делу № 2-1450/2020

<sup>45</sup> Решение Лабитнангского городского суда от 26 февраля 2020 г. по делу № 2-119/2020



При удовлетворении требований о взыскании несвоевременно начисленной заработной платы суды основываются на ст.ст.136,140 ТК РФ. При этом расчет задолженности ответчика по заработной плате перед истцом предоставляется суду последним. Для того, чтобы проверить верность представленных расчетов суды: 1) соотносили представленные в расчетных листках суммы с суммами, отраженными в справках 2НДФЛ<sup>46</sup>; 2) приняли в качестве доказательства справку о наличии и сумме задолженности по заработной плате, подписанную бухгалтером и директором, что также подтверждалось расчетными листками<sup>47</sup>; 3) исследовали и установили достоверность копий сопроводительных листов к заказам-нарядам, представленных истцом в качестве доказательств<sup>48</sup>.

Из положений ст.236 ТК РФ следует, что материальная ответственность работодателя в виде выплаты работнику денежной компенсации в определенном законом размере наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленной работнику заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику по трудовому договору. Материальная ответственность работодателя за невыплату неначисленной заработной платы данной нормой закона не предусмотрена.

Так, в случае, когда работнику не выплачена заработная плата за часть фактически отработанных часов, она считается неначисленной, а положения ст.326 ТК РФ применены быть не могут<sup>49</sup>.

#### *Незаконное лишение возможности трудиться*

В силу ст.234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в п.62 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2, средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст.139 ТК РФ.

---

<sup>46</sup> Решение Надымского городского суда 2020 от 16 июля 2020 г. по делу № 2-876/2020

<sup>47</sup> Решение Бийского городского суда от 24 сентября 2020 г. по делу № 2-2703/2020

<sup>48</sup> Решение Бийского городского суда от 5 ноября 2020 г. по делу № 2-3054/2020

<sup>49</sup> Решение Шарыповского городского суда от 3 февраля 2022 г. по делу № 2-1085/2021

В ходе анализа судебной практики основным видом незаконного лишения возможности трудиться являлись случаи незаконного увольнения<sup>50</sup>. В таких случаях, установление судом факта незаконного увольнения (вынужденного прогула) влекло удовлетворение требований о возмещении не полученного заработка. При этом суды единообразно рассчитывали средний заработок для оплаты временного прогула.

Однако, в одном из дел, истец требовал признать вынужденным прогулом отстранение его от работы как непрошедший в установленном порядке проверку знаний и навыков в области охраны труда<sup>51</sup>. На основании представленных доказательств суд не нашел оснований для признания незаконным оспариваемого приказа об отстранении от работы, что означает отсутствие оснований для взыскания заработной платы за время отстранения от работы, поскольку действия работодателя соответствуют действующему законодательству.

В ином деле истец, отбывающий наказание, заявил требование о признании приказа об увольнении незаконным и возмещения заработка за вынужденный прогул<sup>52</sup>. Суд установил, что в данном случае, оспариваемый истцом приказ является приказом об освобождении осужденного от оплачиваемого труда в порядке ст.103 Уголовно-исполнительного кодекса РФ, а не приказом об увольнении. Отказ в признании вышеназванного приказа об увольнении незаконным автоматически влечет отказ в удовлетворении требований о возмещении не полученного заработка.

#### *Взыскание компенсации за неиспользованный отпуск*

При заявлении требований о компенсации за неиспользованный отпуск истцу необходимо представить доказательства соответствующие доказательства. В случаях, когда ответчиками не представлено обратное, требования подлежат удовлетворению<sup>53</sup>. В иных случаях, ответчики оспаривают данные требования предоставляя расчетные листки и платежные ведомости<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> Решение Ширинского районного суда от 9 июня 2021 г. по делу № 2-298/2021;  
Решение Бийского городского суда от 23 ноября 2020 г. по делу № 2-3524/2020;  
Решение Шебекинского районного суда от 23 ноября 2021 г. по делу № 2-1476/2021;  
Решение Оренбургского районного суда от 27 ноября 2020 г. по делу № 2-2010/2020

<sup>51</sup> Решение Кировского районного суда г. Астрахани от 28 июля 2020 г. по делу № 2-2089/2020

<sup>52</sup> Решение Чусовского городского суда от 9 марта 2021 г. по делу № 2-438/2021

<sup>53</sup> Решение Бийского городского суда от 21 сентября 2020 г. по делу № 2-3251/2020;  
Решение Бийского городского суда 2020 от 21 сентября 2020 г. по делу № 2-3251/2020

<sup>54</sup> Решение Шалинского районного суда от 22 июня 2021 г. по делу № 2-148/2021

*Требование о возмещении заработной платы за фактическое отработанное время, с учетом времени нахождения на перерыве для отдыха и питания*

В случаях, когда работа истца носит непрерывный характер и истец не имеет права покидать рабочее место в течение рабочей смены, то есть не может использовать время отдыха по собственному усмотрению, это время включается в рабочее время и должно оплачиваться<sup>55</sup>. В таких случаях, суд признает задолженность по заработной плате и возлагает на работодателя обязанность по ее начислению.

## **6. Компенсация морального вреда и взыскание заработной платы**

Задержка выплаты или невыплата заработной платы может также причинять нравственные страдания. В некоторых проанализированных делах истцы требовали компенсации

---

<sup>55</sup> Решение Читинского районного суда от 11 ноября 2020 г. по делу № 2-1537/2020

морального вреда в случае причинения им таких страданий, посягающих на имущественные права (ч. 1 ст. 151, п. 1 ст. 1064 ГК РФ; п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 N 33).

К основаниям удовлетворения иска о компенсации морального вреда, сопряженного с иском о взыскании заработной платы, можно отнести нарушение имущественных прав работника<sup>56</sup> (например, при задержке выплаты заработной платы), как следствие - ухудшение материального положения<sup>57</sup>, нравственные страдания<sup>58</sup> и пр.

Что касается размеров возмещения морального вреда, то оно определяется судом, и, как правило, независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба<sup>59</sup>. Так, суд учитывает степень перенесенных страданий, принимая во внимание личность истца, обстоятельства дела и требования разумности и справедливости<sup>60</sup>. Например, истцы в разных делах заявляли, что причиненные работодателем страдания выражались в заболевании остеохондрозом<sup>61</sup>, в психоэмоциональном стрессе<sup>62</sup>, в оскорблении личности<sup>63</sup>.

Конечно, основной статьей, включающей нормативные положения по регулированию вопроса компенсации морального вреда в данном случае будет ст. 237 ТК РФ. Однако в некоторых решениях суды ссылаются и на Постановления Пленума Верховного суда РФ, указывая, что согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 63 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу

---

<sup>56</sup> Решение Василеостровского районного суда от 12 февраля 2020 г. по делу № 2-4706/2019  
Решение Первомайского районного суда от 28 февраля 2020 г. по делу № 2-758/2020

<sup>57</sup> Решение Петродворцового районного суда от 21 июля 2020 г. по делу № 2-739/2020

<sup>58</sup> Решение Петрозаводского городской суда от 29 января 2020 г. по делу № 2-348/2020

<sup>59</sup> Решение Сортавальского городской суда от 7 июля 2020 г. по делу № 2-656/2020

<sup>60</sup> Решение Первомайского районного суда г. Мурманска от 3 июля 2020 г. по делу № 2-2038/2020  
Решение Могочинского районного суда от 28 сентября 2020 г. по делу № 2-269/2020

<sup>61</sup> Решение Павловский районный суд от 25 сентября 2020 г. по делу № 2-648/2020

<sup>62</sup> Решение Вельского районного суда от 2 июля 2020 г. по делу № 2-437/2020

<sup>63</sup> Решение Великоустюгского районного суда от 20 января 2020 г. по делу № 2-1171/2019

статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав<sup>64</sup>.

Таким образом, можно сказать, что зачастую несвоевременная выплата или невыплата заработной платы причиняет нравственные страдания лицам, вследствие чего они вынуждены подавать на данном основании иски, которые, важно отметить, в большинстве случаев подлежат удовлетворению.

---

<sup>64</sup> Решение Полярного районного суда от 6 июля 2020 г. по делу № 2-245/2020

## 7. Формы ответственности и издержки, связанные с рассмотрением дела

В представленной ниже диаграмме (Диаграмма №5) указаны требования истцов и соотношение удовлетворенных/ частично удовлетворенных/ неудовлетворенных исков.

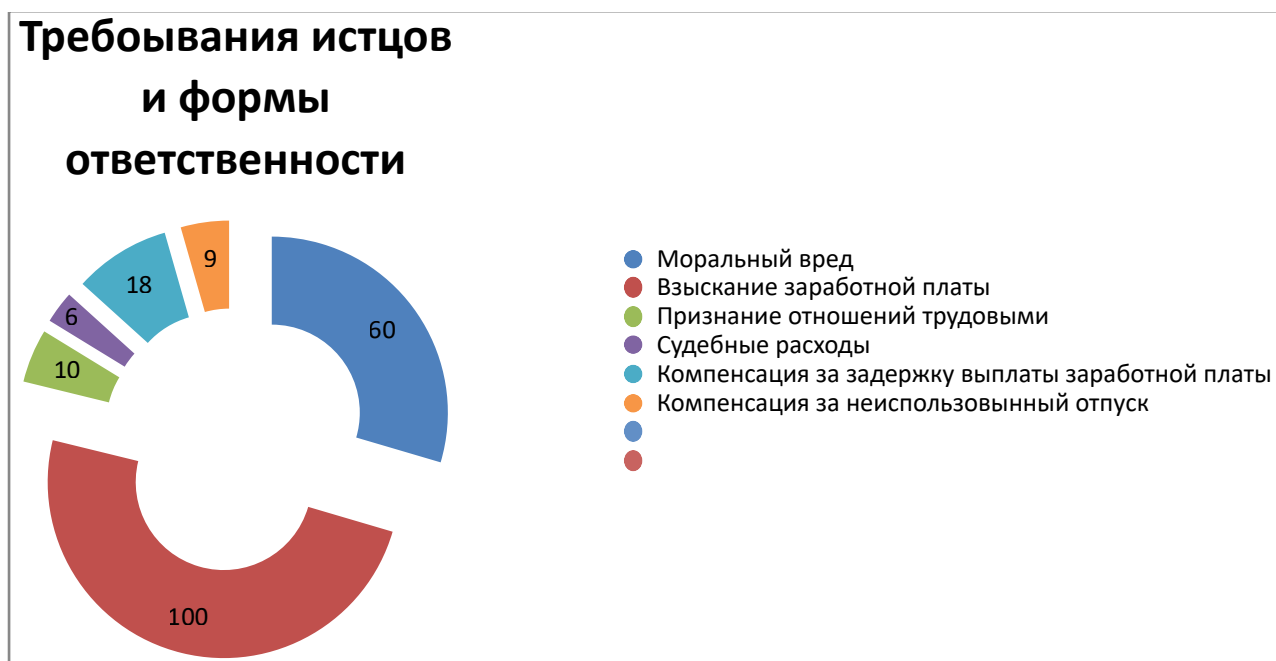


Диаграмма №5

Как видно из диаграммы, в подавляющем большинстве дел истцы заявили требование о возмещении/ компенсации невыплаченной заработной платы, а также о возмещении морального вреда.

Если рассматривать дела, в которых истцы выдвигают сразу несколько требований, то можно отметить, что подобных дел достаточно много. В основном кроме требования о взыскании заработной платы, выдвигаются также требования о возмещении морального вреда, а также возмещения судебных расходов. Так, истец заявил такую совокупность требований, указав, что ему не была выплачена заработная плата, более того, имело место причинение нравственных страданий, и истец был вынужден понести расходы на юридические услуги, а также услуги почты<sup>65</sup>. В результате, несмотря на большое

<sup>65</sup> Решение Нестеровского районного суда от 27 января 2020 г. по делу № 2-243/2019

количество требований, его иск был удовлетворен, так как он смог грамотно и структурировано обосновал каждое из своих требований. Однако существуют и противоположные примеры, когда истец также выдвигает требования по нескольким основаниям: об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, судебных расходов, - но на основании совокупности представленных сторонами доказательств, и руководствуясь положениями закона, суд пришел к выводу, что ограничение прав истца в виде увольнения соразмерно целям государственной защиты прав несовершеннолетних и не нарушило разумного баланса интересов (ч. 3 ст. 17 Конституции Российской Федерации)<sup>66</sup>.

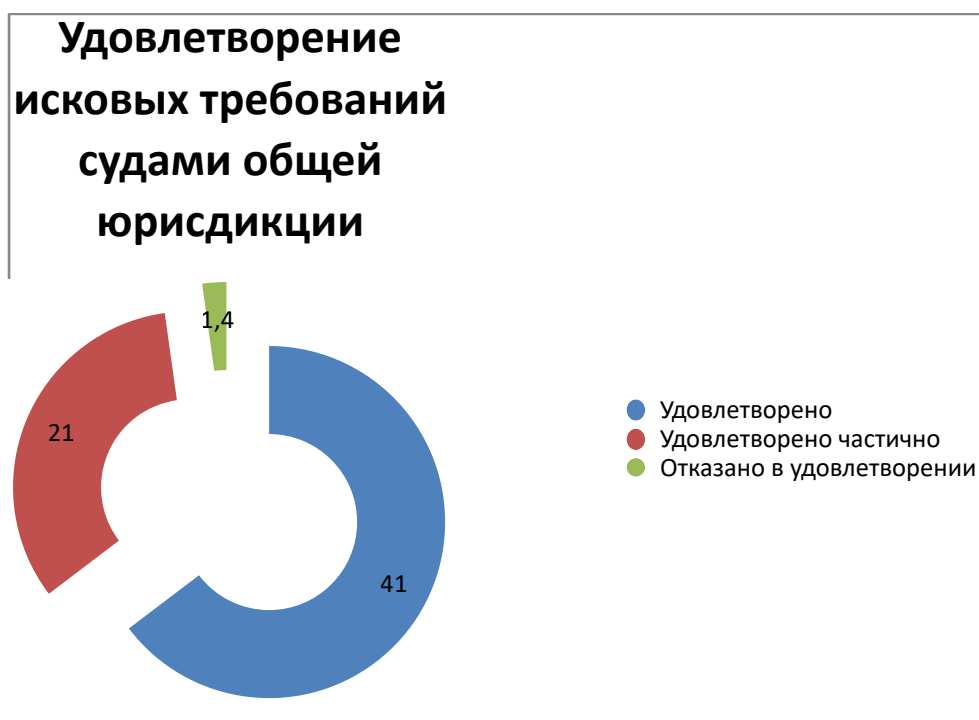


Диаграмма №6

Исходя из представленной диаграммы (Диаграмма №6), можно сказать, что большинство проанализированных дел, рассмотренных в судах общей юрисдикции, было удовлетворено частично. Как было установлено судами, это связано с тем, что истцы, заявляя требования о возмещении морального вреда, о возмещении заработной платы или компенсации за ее несвоевременную выплату, завышают сумму. Так, при отказе в удовлетворении исков, суды указывают, что трудовые права истца не нарушены и отсутствуют основания для

<sup>66</sup> Решение Няндомского районного суда от 20 февраля 2020 г. по делу № 2-1027/2019

компенсации морального вреда<sup>67</sup>, а также, что доказательств, опровергающих установленные обстоятельства, истцом суду не представлено<sup>68</sup>.

### **Заключение**

Подавляющее большинство дел связано с несвоевременно начисленной заработной платой. Значительную долю в данных делах составляют случаи, когда работник осуществляет трудовую деятельность без официального оформления, которое предусмотрено трудовым законодательством.

Это свидетельствует о том, что большая часть работодателей, принимая на работу сотрудников, пренебрегает нормами трудового законодательства и не осуществляет надлежащего официального оформления работника при приеме на работу. Работники же в свою очередь, являясь более слабой стороной, не настаивают на официальном оформлении. В такой ситуации, суды в первую очередь устанавливали факт наличия трудовых отношений между работником и работодателем. В первую очередь обращая внимание на существо этих отношений.

Помимо факта наличия трудовых отношений между работником и работодателем к юридически значимым обстоятельствам относятся: факт начисления работнику заработной платы; факт невыплаты начисленной заработной платы; размер, причитающейся выплаты.

Вышеназванные факты подтверждались: копией трудового договора; копией трудовой книжки; платежной ведомостью; справкой из бухгалтерии; расчетными листами; справками о задержки заработной платы.

---

<sup>67</sup> Решение Первомайского районного суда г. Мурманска от 6 июля 2020 г. по делу № 2-1267/2020

<sup>68</sup> Решение Кингисеппского городского суда от 11 февраля 2020 г. по делу № 2-116/2020



Факта невыплаты или задержки заработной платы, а также ее размера доказывали истцы. Ответчики же доказывали факт выплаты заработной платы. В случае если ответчик не заявлял возражений на доказательства, представленные истцом, они принимались судом после их надлежащей оценки.

Суды основывали свои выводы не только на доказательствах, представленных сторонами спора, но и на свидетельских показаниях. Таким образом, все доказательства рассматривались и оценивались судами в совокупности.

В делах, где трудовые отношения между работником и работодателем были прекращены в результате увольнения, требования о взыскании невыплаченной заработной платы дополнялись требованиями о взыскании компенсации за задержку выплаты, об оплате неиспользованного отпуска, а также компенсации морального вреда.

Разрешая вопрос о взыскании компенсации за задержку заработной платы по ст.236 ТК РФ, суды применяя последнюю, верно разделяли ситуации, когда заработная плата не начислена и когда начислена, но не выплачена.

Также большинство дел были связаны с такими категориями как компенсационные выплаты и минимальный размер оплаты труда. Работодатели в целях экономии денежных средств, дополняли заработную плату, установленную в размере ниже МРОТ, компенсационными выплатами, в то время как последние являясь компенсационными начисляются сверх.

В делах, связанных с незаконным лишением работников трудиться, суды исследовали приказы о применении к работникам дисциплинарных взысканий, а также наличие предыдущих дисциплинарных взысканий.

Требования о компенсации морального вреда удовлетворялись судами частично. Суды находили размер компенсации, заявленный истцами слишком высоким, и снижали его.

#### **Список проанализированных решений:**

1. Решение Шарыповского городского суда от 16 февраля 2022 г. по делу № 2-631/2021
2. Решение Чусовского городского суда от 29 ноября 2021 г. по делу № 2-1711/2021
3. Решение Ярославского районного суда от 29 ноября 2021 г. по делу № 2-1469/2021
4. Решение Чунского районного суда от 17 ноября 2021 г. по делу № 2-649/2021
5. Решение Чунского районного суда от 8 ноября 2021 г. по делу № 2-469/2021
6. Решение Пресненского районного суда от 2 декабря 2014
7. Решение Ярославского областного суда от 16 августа 2021 г. по делу № 33-3762/2021
8. Решение Ярославского районного суда от 5 июля 2021 г. по делу № 2-964/2021
9. Решение Читинского районного суда от 25 июня 2021 г. по делу № 2-1381/2021
10. Решение Шалинского районного суда от 22 июня 2021 г. по делу № 2-148/2021
11. Решение Ширинского районного суда от 22 июня 2021 г. по делу № 2-306/2021
12. Решение Ширинского районного суда от 9 июня 2021 г. по делу № 2-298/2021
13. Решение Чунского районного суда от 30 марта 2021 г. по делу № 2-174/2021
14. Решение Шатурского городского суда от 30 марта 2021 г. по делу № 2-369/2021
15. Решение Чунского районного суда от 26 марта 2021 г. по делу № 2-178/2021
16. Решение Чунского районного суда от 22 марта 2021 г. по делу № 2-169/2021

17. Решение Шадринского районного суда от 18 марта 2021 г. по делу № 2-531/2021
18. Решение Шарьинского районного суда от 18 марта 2021 г. по делу № 2-50/2021
19. Решение Шарьинского районного суда от 16 марта 2021 г. по делу № 2-43/2021
20. Решение Чусовского городского суда от 9 марта 2021 г. по делу № 2-438/2021
21. Решение Оренбургского районного суда от 27 ноября 2020 г. по делу № 2-2010/2020
22. Решение Березовского городского суда от 26 ноября 2020 г. по делу № 2-800/2020
23. Решение Рубцовского городского суда от 25 ноября 2020 г. по делу № 2-2442/2020
24. Решение Бийского городского суда от 23 ноября 2020 г. по делу № 2-3524/2020
25. Решение Рубцовского городского суд от 11 ноября 2020 г. по делу № 2-2528/2020
26. Решение Бийского городского суд от 5 ноября 2020 г. по делу № 2-3054/2020
27. Решение Павловского районного суда от 25 сентября 2020 г. по делу № 2-648/2020
28. Решение Бийского городского суда от 24 сентября 2020 г. по делу № 2-2703/2020
29. Решение Бийского городского суда от 21 сентября 2020 г. по делу № 2-3251/2020
30. Решение Шипуновского районного суда от 29 июля 2020 г. по делу № 2-121/2020
31. Решение Шарыповского городского суда от 3 февраля 2022 г. по делу № 2-1085/2021
32. Решение Шебекинского районного суда от 23 ноября 2021 г. по делу № 2-1476/2021
33. Решение Боровичского районного суда от 13 ноября 2020 г. по делу № 2-1346/2020
34. Решение Читинского районного суда от 11 ноября 2020 г. по делу № 2-1537/2020
35. Решение Читинского районного суда от 10 ноября 2020 г. по делу № 2-1814/2020
36. Решение Охинского городского суда от 10 ноября 2020 г. по делу № 2-703/2020
37. Решение Пинежского районного суда от 6 ноября 2020 г. по делу № 2-299/2020
38. Решение Печорского городского суда от 2 ноября 2020 г. по делу № 2-804/2020
39. Решение Надымского городского суда от 16 июля 2020 г. по делу № 2-876/2020
40. Решение Лабытнангского городского суда от 26 февраля 2020 г. по делу № 2-119/2020
41. Решение Краснокаменского городского суда от 21 мая 2020 г. по делу № 2-655/2020
42. Решение Могочинского районного суда от 28 сентября 2020 г. по делу № 2-269/2020
43. Решение Ленинского районного суда от 21 мая 2020 г. по делу № 2-71/2020
44. Решение Кировского районного суда от 28 июля 2020 г. по делу № 2-2089/2020
45. Решение Борисоглебского городского суда от 24 сентября 2020 г. по делу № 2-921/2020

46. Решение Ленинского районного суда от 30 июля 2020 г. по делу № 2-846/2020
47. Решение Коминтерновского районного суда от 21 июля 2020 г. по делу № 2-1450/2020
48. Решение Ухтинского городского суда от 25 февраля 2020 г. по делу № 2-4179/2019
49. Решение Вельского районного суда от 2 сентября 2020 г. по делу № 2-246/2020
50. Решение Мирнинского городского суда от 24 июля 2020 г. по делу № 2-97/2020
51. Решение Вельского районного суда от 2 июля 2020 г. по делу № 2-437/2020
52. Решение Няндомского районного суда от 20 февраля 2020 г. по делу № 2-1027/2019
53. Решение Ломоносовского районного суда г. Архангельска от 10 февраля 2020 г. по делу № 2-197/2020
54. Решение Кичменгско-Городецкого районного суда от 25 мая 2020 г. по делу № 2-94/2020
55. Решение Великоустюгского районного суда от 20 января 2020 г. по делу № 2-1171/2019
56. Решение Черняховского городского суда от 27 июля 2020 г. по делу № 2-849/2020
57. Решение Черняховского городского суда от 14 мая 2020 г. по делу № 2-346/2020
58. Решение Черняховского городского суда от 7 мая 2020 г. по делу № 2-231/2020
59. Решение Черняховского городского суда от 29 апреля 2020 г. по делу № 2-368/2020
60. Решение Черняховского городского суда от 23 апреля 2020 г. по делу № 2-351/2020
61. Решение Черняховского городского суда 23 апреля 2020 г. по делу № 2-350/2020
62. Решение Черняховского городского суда от 27 февраля 2020 г. по делу № 2-195/2020
63. Решение Нестеровского районного суда от 27 января 2020 г. по делу № 2-243/2019
64. Решение Выборгского городского суда от 10 июля 2020 г. по делу № 2-1442/2020
65. Решение Выборгского городского суда от 18 февраля 2020 г. по делу № 2-4192/2019
66. Решение Кингисеппского городского суда от 11 февраля 2020 г. по делу № 2-116/2020
67. Решение Первомайского районного суда г. Мурманска 23 июля 2020 г. по делу № 2-2169/2020
68. Решение Первомайского районного суда г. Мурманска от 23 июля 2020 г. по делу № 2-2170/2020

69. Решение Первомайского районного суда г. Мурманска от 9 июля 2020 г. по делу № 2-2139/2020
70. Решение Октябрьского районного суда г. Мурманска от 8 июля 2020 г. по делу № 2-1328/2020
71. Решение Полярного районного суда от 6 июля 2020 г. по делу № 2-245/2020
72. Решение Первомайского районного суда г. Мурманска от 6 июля 2020 г. по делу № 2-1267/2020
73. Решение Первомайского районного суда г. Мурманска от 3 июля 2020 г. по делу № 2-2038/2020
74. Решение Полярнозоринского районного суда 27 мая 2020 г. по делу № 2-101/2020
75. Решение Полярнозоринского районного суда от 26 мая 2020 г. по делу № 2-105/2020
76. Решение Полярнозоринского районного суда от 26 мая 2020 г. по делу № 2-104/2020
77. Решение Калининского районного суда от 26 мая 2020 г. по делу № 2-106/2020
78. Решение Кольского районного суда от 20 мая 2020 г. по делу № 2-568/2020
79. Решение Оленегорского городского суда от 19 мая 2020 г. по делу № 2-16/2020(2-459/2019;)-М-496/2019
80. Решение Первомайского районного суда г. Мурманска от 28 февраля 2020 г. по делу № 2-758/2020
81. Решение Оленегорского городского суда от 16 января 2020 г. по делу № 2-16/2020
82. Решение Первомайского районного суда г. Мурманска от 2 января 2020 г. по делу № 2-941/2020
83. Решение Новгородского районного суда от 20 февраля 2020 г. по делу № 2-935/2020
84. Решение Новгородского районного суда от 30 января 2020 г. по делу № 2-6633/2019
85. Решение Псковского городского суда от 8 сентября 2020 г. по делу № 2-897/2020
86. Решение Петрозаводского городского суда от 19 ноября 2020 г. по делу № 2-6774/2019
87. Решение Петрозаводского городского суда от 6 октября 2020 г. по делу № 2-4499/2020
88. Решение Петрозаводского городского суда от 15 июля 2020 г. по делу № 2-1574/2020
89. Решение Сортавальского городского суда от 14 июля 2020 г. по делу № 2-628/2020
90. Решение Сортавальского городского суда от 13 июля 2020 г. по делу № 2-652/2020

91. Решение Сортавальского городского суда от 7 июля 2020 г. по делу № 2-656/2020
92. Решение Петрозаводского городского суда от 29 января 2020 г. по делу № 2-348/2020
93. Решение Петрозаводского городского суда от 11 января 2020 г. по делу № 2-1103/2020
94. Решение Петродворцового районного суда от 21 июля 2020 г. по делу № 2-739/2020
95. Решение Петродворцового районного суда от 21 июля 2020 г. по делу № 2-739/2020
96. Решение Василеостровского районного суда от 12 февраля 2020 г. по делу № 2-4706/2019
97. Решение Приморского районного суда от 10 февраля 2020 г. по делу № 2-12792/2019
98. Определение Конституционного суда РФ № 3447-О от 27.12.2022 об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Остапенко Василия Васильевича на нарушение его конституционных прав рядом норм Трудового кодекса Российской Федерации и Гражданского кодекса Российской Федерации
99. Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 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 Г., О.Л. Дейдей, К. и И.Я. Кураш»
100. Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П "По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова"