



Именем  
Российской Федерации

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Чернова Сергея Николаевича

город Санкт-Петербург

6 февраля 2026 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей А.Ю.Бушева, Л.М.Жарковой, К.Б.Калиновского, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, А.В.Коновалова, М.Б.Лобова, В.А.Сивицкого, Е.В.Тарибо,

руководствуясь статьей 125 (пункт «а» части 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47<sup>1</sup>, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданина С.Н.Чернова. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемое заявителем законоположение.

Заслушав сообщение судьи-докладчика А.Н.Кокотова, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. В соответствии со статьей 300 Трудового кодекса Российской Федерации при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год (часть первая); учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени (часть вторая); работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период (часть третья).

1.1. Конституционность приведенного законоположения оспаривает гражданин С.Н.Чернов, который был принят на работу монтажником технологических трубопроводов по срочному трудовому договору. По условиям данного договора работа должна была выполняться вахтовым методом в обособленном подразделении организации, расположенном в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. При этом трудовым договором были установлены максимальная продолжительность вахты 3 месяца, суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 12 месяцев и продолжительность рабочей смены 10 часов.

Отработав с 25 сентября по 24 октября 2021 года без выходных по 10 часов ежедневно, 25 октября 2021 года С.Н.Чернов написал заявление о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы, а также об увольнении по собственному желанию. 29 октября 2021 года он был уволен по основанию, предусмотренному пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

Полагая, что работодатель произвел с ним расчет не в полном объеме, заявитель обратился в суд с исковыми требованиями о взыскании заработной платы в размере 85 069 руб., надбавки за вахтовый метод работы в размере 100 000 руб., компенсации за неиспользованные часы междувахтового отдыха в размере 24 007,44 руб., компенсации за задержку выплаты заработной платы и иных выплат с даты увольнения по день вынесения решения суда, а также компенсации морального вреда в размере 10 000 руб.

Решением Азовского городского суда Ростовской области от 2 июня 2023 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 21 сентября 2023 года, исковые требования С.Н.Чернова удовлетворены частично: в его пользу взысканы надбавка за вахтовый метод работы в размере 10 116 руб. и компенсация за задержку ее выплаты (с даты увольнения по день вынесения решения суда) в размере 3 740,05 руб., а также компенсация морального вреда в размере 1 000 руб. Иск в остальной части, включая требование о взыскании компенсации за неиспользованные часы междувахтового отдыха, оставлен без удовлетворения. При этом суд мотивировал свое решение тем, что заявитель, уволившись до окончания вахты, не отработал норму часов, установленную на период вахты (530 часов), а потому у него отсутствует переработка рабочего времени, являющаяся основанием для предоставления дополнительных оплачиваемых дней междувахтового отдыха.

Указанные судебные постановления оставлены без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 14 февраля 2024 года. Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 7 августа 2024 года в передаче кассационной жалобы представителя С.Н.Чернова для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отказано.

По мнению заявителя, оспариваемая норма, примененная судами при рассмотрении дела с его участием, не соответствует статьям 19 (части 1 и 2) и 37 (части 3 и 5) Конституции Российской Федерации в той мере, в какой она по

смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой, предоставляет работодателю право не исчислять количество часов, фактически отработанных работником за время вахты со дня начала текущего учетного периода, совпадающего с началом вахты, по день увольнения до ее окончания и превышающих нормальное число рабочих часов в отработанном периоде, и, как следствие, не оплачивать работнику дополнительные дни отдыха при увольнении.

1.2. С.Н.Чернов ранее обращался в Конституционный Суд Российской Федерации с жалобой на нарушение своих конституционных прав статьей 300 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом он указывал, что данная норма предоставляет работодателю право не выплачивать компенсацию за неиспользованные часы междувахтового отдыха при увольнении работника, работающего вахтовым методом, в то время как отношения, связанные с предоставлением такого отдыха и его оплатой, указанной статьей, содержащей лишь общие правила учета рабочего времени при работе вахтовым методом, не регулируются. При таких обстоятельствах Конституционный Суд Российской Федерации Определением от 29 мая 2025 года № 1280-О отказал заявителю в принятии жалобы к рассмотрению, поскольку в указанном в жалобе аспекте оспариваемое законоположение не может рассматриваться как нарушающее его конституционные права.

Повторно оспаривая конституционность статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации, С.Н.Чернов ставит вопрос иначе, а именно в контексте учета рабочего времени, и связывает нарушение своих конституционных прав с превышением за фактически отработанный период предельной продолжительности рабочего времени, установленной законом, и тем самым – с возникновением переработки, не компенсируемой при увольнении работника до окончания вахты.

В указанном аспекте поставленная С.Н.Черновым проблема непосредственно связана с содержанием оспариваемого им законоположения и предполагает необходимость оценки его конституционности, а потому Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 29 мая 2025

года № 1280-О не может служить препятствием к рассмотрению настоящего дела.

1.3. При определении предмета рассмотрения по настоящему делу Конституционный Суд Российской Федерации исходит из того, что в деле С.Н.Чернова судами на основе оспариваемого законоположения разрешались связанные между собой вопросы о наличии у него переработки рабочего времени (при том что работа осуществлялась заявителем по графику работы на вахте, а период вахты был отработан им не полностью) и о праве заявителя на компенсацию полагающегося работнику в связи с такой переработкой времени отдыха при его увольнении до окончания вахты.

Исходя из этого, а также с учетом предписаний статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» статья 300 Трудового кодекса Российской Федерации является предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования на ее основании решается вопрос об учете рабочего времени и времени отдыха при работе вахтовым методом в случае увольнения работника до окончания вахты для цели определения переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте и компенсации полагающегося работнику в связи с такой переработкой и фактически не использованного им времени отдыха.

2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации в России как правовом социальном государстве охраняются труд и здоровье людей, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда; Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статья 1; статья 7; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup>). В числе основных прав и свобод человека, которые признаются и гарантируются согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, являются непосредственно действующими, определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного

самоуправления и обеспечиваются правосудием, Конституция Российской Федерации предусматривает право на охрану здоровья, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и право на отдых. Работаящему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (статья 17, часть 1; статья 18; статья 37, части 3 и 5; статья 41, часть 1).

Право каждого человека на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня, провозглашено в статье 24 Всеобщей декларации прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года). Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года) рассматривает право на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени, оплачиваемый периодический отпуск, вознаграждение за праздничные дни как один из элементов права каждого на справедливые и благоприятные условия труда (пункт «d» статьи 7).

Закрепленное в Конституции Российской Федерации право каждого на отдых (статья 37, часть 5), а равно и право на досуг и разумное ограничение рабочего дня, предусмотренное названными международными правовыми актами, являющимися составной частью правовой системы России (статья 15, часть 4, Конституции Российской Федерации), призваны гарантировать восстановление человеческого организма после нагрузок, связанных с работой (службой), чем обеспечивается не только дальнейшее эффективное исполнение возложенных на лицо трудовых (служебных) обязанностей, но и сохранение физического и психического здоровья человека – высшего неотчуждаемого блага, без которого утрачивают свое значение многие другие блага и ценности. Будучи направленным на обеспечение каждому гражданину возможности восстановить способность к производительному труду или иной общественно полезной деятельности, посредством которой реализуется право на труд, конституционное право на отдых имеет универсальный характер (определения

Конституционного Суда Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 2743-О и от 10 июня 2025 года № 1525-О).

Сказанное означает, что право на отдых гарантируется всем лицам вне зависимости от формы реализации права на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии (статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации), при этом в отношении лиц, работающих по трудовому договору, – независимо от режима их работы – равным образом обеспечивается ограничением продолжительности рабочего времени и предоставлением установленных законом видов времени отдыха. Тем самым для работников создаются благоприятные условия труда, направленные на охрану их здоровья непосредственно в процессе трудовой деятельности (статья 7, часть 2, Конституции Российской Федерации).

Сообразно этому Трудовой кодекс Российской Федерации относит обеспечение права каждого работника на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, – наряду с правом на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, – к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (абзац пятый статьи 2), а само право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, – к основным правам работника (абзац шестой части первой статьи 21). Кроме того, реализация права работника на отдых обеспечивается как общими, распространяющимися на всех работников, положениями названного Кодекса, в частности его разделов IV «Рабочее время» и V «Время отдыха», так и специальными нормами, содержащимися в его разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Закрепляя для отдельных категорий работников специальные нормы, касающиеся в том числе их рабочего времени и времени отдыха, федеральный законодатель, руководствуясь конституционными предписаниями и основанными на них приведенными правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, должен исходить из того, что особенности определенных режимов работы таких категорий работников, обусловленные спецификой характера и условий их труда, могут предполагать установление особых правил (механизмов) реализации права на отдых. Однако такие правила во всяком случае не должны приводить к чрезмерному и некомпенсируемому ограничению данного права.

3. К числу работников, особенности регулирования труда которых предусмотрены специальными нормами Трудового кодекса Российской Федерации, относятся, в частности, лица, работающие вахтовым методом. Выделение таких работников в отдельную категорию обусловлено спецификой организации их труда, которая, в свою очередь, predetermined применяемым работодателем способом организации работ.

До вступления в силу Трудового кодекса Российской Федерации соответствующие отношения регулировались Основными положениями о вахтовом методе организации работ, утвержденными Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 года № 794/33-82 (далее – Основные положения о вахтовом методе организации работ), которые согласно статье 423 названного Кодекса продолжают применяться в части, не противоречащей данному Кодексу. Кроме того, в отдельных отраслях действовали положения о вахтовом методе организации работ, разработанные и утвержденные министерствами и ведомствами с учетом особенностей отрасли и по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

В настоящее время специальное правовое регулирование трудовых отношений с участием лиц, работающих вахтовым методом, представлено в первую очередь главой 47 «Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом» Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 297 данного Кодекса вахтовый метод представляет собой особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания (часть первая); вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (часть вторая). При этом в силу статьи 299 указанного Кодекса вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха (часть первая), а продолжительность вахты, по общему правилу, не должна превышать одного месяца с возможностью ее увеличения в исключительных случаях на отдельных объектах до трех месяцев (часть вторая).

Статья 300 того же Кодекса предписывает установление при вахтовом методе работы суммированного учета рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год, а также включает в учетный период – помимо рабочего времени, времени в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно – также время отдыха, приходящееся на календарный отрезок времени (части первая и вторая).

Как следует из статьи 104 названного Кодекса, введение суммированного учета рабочего времени допускается в случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для соответствующей категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, при этом суммированный учет рабочего времени устанавливается, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды), который по общему правилу не может быть более одного года, не превышала нормального числа рабочих часов,

определяемого исходя из установленной для этой категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени (части первая и третья).

Поскольку при вахтовом методе работы в силу специфики организации трудового процесса предусмотренная законом ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена, установление суммированного учета рабочего времени создает возможность для накопления дней отдыха и их последующего использования не по месту выполнения работы, где, как правило, присутствуют негативные производственные, природно-климатические и прочие факторы, а в условиях, более благоприятных для отдыха и восстановления работоспособности и обеспечивающих возможность полноценного использования времени отдыха по своему усмотрению.

Исходя из этого положения статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации в нормативной связи с его статьей 104, а также его статьей 91, определяющей нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (часть вторая), предполагают, что для лиц, работающих вахтовым методом, норма рабочего времени, устанавливаемая на учетный период, во всяком случае не должна превышать нормального числа рабочих часов, определяемого исходя из предусмотренной законом еженедельной продолжительности рабочего времени. Соответственно, и продолжительность рабочего времени, фактически отработанного конкретным работником за учетный период, также не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Это согласуется с пунктом 4.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ, прямо закрепляющих, что продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством, а также с содержащим в целом аналогичное положение пунктом 4 действовавших до 1 января 2023 года Временных правил работы вахтовым методом, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2020 года № 601 (утратило силу в связи с истечением срока его действия, установленного пунктом 3 этого Постановления) и предусматривавших особенности порядка применения

вахтового метода работы в условиях реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (данный нормативный правовой акт действовал и в период трудовых отношений заявителя).

Приведенное правовое регулирование, а равно и основанная на нем судебная практика допускают превышение нормальной продолжительности рабочего времени, установленной производственным календарем, в отдельные промежутки времени, не равные учетному периоду, но при условии, что общая продолжительность рабочего времени за учетный период не превышает предельной продолжительности рабочего времени, закрепленной законодательством (в частности, определения судебных коллегий по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12 марта 2024 года № 88-4354/2024, Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14 марта 2024 года № 88-5659/2024, от 18 июля 2024 года № 88-14512/2024 и от 17 июня 2025 года № 88-10024/2025, Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 29 мая 2025 года № 88-4498/2025 и др.).

Такой подход сам по себе не нарушает право на отдых лиц, работающих вахтовым методом, поскольку предполагает соблюдение – в рамках учетного периода в целом – предельной продолжительности рабочего времени, установленной законом.

4. В целях соблюдения нормы рабочего времени в отношении лиц, работающих вахтовым методом, а также права указанных лиц на отдых часть третья статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации обязывает работодателя вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника по месяцам и за весь учетный период. Аналогичное по сути предписание содержится и в пункте 4.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ, при этом такой учет рабочего времени и времени отдыха именуется «специальным» с уточнением, что ведется он на каждого работника по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период. Ведение данного учета осуществляется с целью определения фактически отработанного каждым работником рабочего времени и использованного им времени отдыха и,

соответственно, исчисления количества часов возможной переработки рабочего времени, а также накопленного работником времени отдыха.

В соответствии со статьей 301 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие; каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, а часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха (части первая, третья и четвертая).

Вместе с тем Трудовой кодекс Российской Федерации (как и ранее действовавший Кодекс законов о труде РСФСР) не рассматривает междувахтовый отдых в качестве отдельного вида времени отдыха (статья 107). Междувахтовый отдых фактически представляет собой суммированное время ежедневного и еженедельного отдыха (неиспользованного и накопленного в период вахты), которое в силу специфики данного вида работы предоставляется работнику после периода вахты (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 12 июля 2006 года № 261-О, от 29 мая 2014 года № 1271-О, от 29 сентября 2015 года № 1883-О, от 27 января 2022 года № 120-О и др.).

Ежедневный (междусменный) отдых – это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников, в том числе выполняющих работы вахтовым методом, Трудовым кодексом Российской Федерации не

установлена и фактически зависит от продолжительности ежедневной работы (смены) и перерыва для отдыха и питания.

В силу пунктов 4.2 и 4.3 Основных положений о вахтовом методе организации работ продолжительность ежедневной работы (смены) лиц, работающих вахтовым методом, не должна превышать 12 часов, а продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха таких работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

Что касается еженедельного непрерывного отдыха, то, как следует из пункта 4.3 Основных положений о вахтовом методе организации работ, дни еженедельного отдыха у указанных работников могут приходиться на любые дни недели, а число таких дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. При этом дни еженедельного отдыха (выходные дни) либо предоставляются лицу, работающему вахтовым методом, в период вахты, либо (что чаще всего) суммируются с неиспользованными часами ежедневного (междусменного) отдыха и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дней междувахтового отдыха) в течение учетного периода.

Соответственно, приведенное правовое регулирование предполагает, что в связи с увеличением рабочего времени и сокращением времени отдыха у лица, работающего вахтовым методом, за период вахты накапливаются часы переработки, которые работодатель обязан компенсировать путем предоставления дополнительных дней междувахтового отдыха, оплачиваемых по правилам, предусмотренным частью третьей статьи 301 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом чередование рабочих дней и междувахтового отдыха должно обеспечивать использование работником в течение учетного периода всех причитающихся ему в связи с переработкой за время вахты дней междувахтового отдыха. Данный подход нашел отражение и в судебной практике (в частности, определения судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 31 августа 2023 года № 88-16128/2023 и от 14 марта 2024 года № 88-4779/2024; апелляционные определения судебных коллегий по гражданским делам Ростовского областного суда от 22

июля 2024 года № 33-11158/2024, Верховного Суда Республики Хакасия от 6 августа 2024 года № 33-1778/2024 и № 33-1978/2024 и др.).

Такое правовое регулирование направлено на обеспечение особого, обусловленного спецификой данной формы осуществления трудового процесса, порядка реализации лицом, работающим вахтовым методом, конституционного права на отдых (статья 37, часть 5, Конституции Российской Федерации).

5. Как правило, работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, полностью отработывают период вахты и используют полагающееся им время отдыха (включая дни отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте) после вахты в виде дней междувахтового отдыха. Из этого исходит и действующее правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха лиц, работающих вахтовым методом, включая установленный статьей 300 Трудового кодекса Российской Федерации общий порядок учета рабочего времени и времени отдыха таких работников.

Между тем возможны ситуации, когда лицо, работая по графику, предусматривающему увеличение в период вахты продолжительности рабочего времени (по сравнению с установленной законом) и, соответственно, сокращение времени ежедневного и еженедельного отдыха, увольняется непосредственно в период вахты (до ее окончания). Расторжение трудового договора и увольнение работника влекут за собой прекращение учета его рабочего времени и времени отдыха и, как следует из части первой статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации (а при увольнении работника по собственному желанию – и из части пятой статьи 80 того же Кодекса), необходимость произвести с работником окончательный расчет. Выплата лицу, работающему вахтовым методом, в день увольнения всех причитающихся ему денежных сумм предполагает в том числе обязанность работодателя произвести подсчет часов переработки рабочего времени за фактически отработанный работником период и при наличии таковой компенсировать ему полагающееся в связи с данной переработкой и не использованное им время отдыха.

Статья 300 Трудового кодекса Российской Федерации прямо не предусматривает учет рабочего времени и времени отдыха работника,

выполняющего работу вахтовым методом, за фактически отработанный им период, а равно и не определяет порядок исчисления переработки рабочего времени и полагающегося работнику в связи с такой переработкой времени отдыха при его увольнении до окончания вахты.

Это, о чем свидетельствуют, в частности, обстоятельства дела С.Н.Чернова, приводит к тому, что в случае увольнения работника до окончания вахты разрешение вопроса о наличии у него переработки рабочего времени осуществляется исходя из нормы рабочего времени, установленной работодателем на весь период вахты, которая в силу специфики данного способа организации работы может превышать предельную продолжительность рабочего времени, предусмотренную законом (притом что соблюдение нормы рабочего времени предполагается за учетный период в целом), и при увольнении работника до окончания вахты, как правило, оказывается не выработанной по объективным причинам. В результате, сравнивая количество часов, фактически отработанных работником с момента начала вахты до момента расторжения трудового договора, с нормой рабочего времени, установленной работодателем на весь период вахты (который, как это было в деле заявителя, значительно превышал фактически отработанный им период), правоприменительные органы приходят к выводу об отсутствии у работника переработки рабочего времени и, соответственно, права на компенсацию в связи с такой переработкой.

Более того, Трудовой кодекс Российской Федерации, допуская компенсацию переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте лишь путем предоставления работнику дней междувахтового отдыха, оплачиваемых в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (часть третья статьи 301), не содержит специальных положений о порядке компенсации такого рода переработки в случае, если работник увольняется до окончания вахты, не использовав полагающиеся

ему в связи с переработкой рабочего времени дни (часы, не кратные целому рабочему дню) отдыха.

В то же время Основные положения о вахтовом методе организации работ предусматривают, что работникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся им дней междувахтового отдыха (абзац второй пункта 4.3). Данное нормативное положение, исходя из его буквального смысла, предполагает достижение работником и работодателем соглашения о предоставлении работнику непосредственно перед увольнением дней отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте. Однако при отсутствии такого соглашения работнику не гарантируется выплата денежной компенсации взамен фактически не предоставленных ему дней отдыха, что подтверждается и судебной практикой.

В частности, суды исходят из того, что оплата дней междувахтового отдыха производится лишь в случае, когда они предоставляются в виде компенсации за переработку в рамках учетного периода согласно графику работы на вахте; компенсация же за фактически не предоставленные дни междувахтового отдыха законодательством не предусмотрена (определения судебных коллегий по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 17 ноября 2022 года № 88-35011/2022, Первого кассационного суда общей юрисдикции от 4 апреля 2023 года № 88-8893/2023, Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14 марта 2024 года № 88-5659/2024, Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 14 апреля 2025 года № 88-6611/2025, от 23 июня 2025 года № 88-10151/2025 и др.).

Таким образом, в трудовом законодательстве отсутствует правовой инструментарий, позволяющий как произвести подсчет часов переработки рабочего времени за фактически отработанный лицом, выполнявшим работу вахтовым методом, период в случае его увольнения до окончания учетного периода (в том числе до окончания вахты), так и компенсировать эту переработку денежными выплатами работнику, которым право на отдых не

было реализовано путем использования полагающихся ему в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте дней междувахтового отдыха.

Указанный пробел в правовом регулировании имеет конституционную значимость, поскольку приводит к тому, что работник не получает от работодателя адекватного возмещения повышенных трудозатрат и дополнительных физиологической и психоэмоциональной нагрузок, обусловленных увеличением рабочего времени и сокращением времени отдыха в период работы на вахте, необходимого, как следует из правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, для восстановления сил и работоспособности (постановления от 28 июня 2018 года № 26-П и от 6 декабря 2023 года № 56-П). Тем самым создаются условия для возникновения некомпенсируемых переработок рабочего времени и лишения работника полагающегося ему и фактически не использованного им в связи с увольнением времени отдыха, что не только ставит под сомнение приоритет сохранения здоровья работников, обеспечение которого в социальном правовом государстве является одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда (статья 210 Трудового кодекса Российской Федерации), но и приводит к нарушению права лиц, работающих вахтовым методом, на отдых и не согласуется с принципами справедливости, уважения труда граждан и уважения человека труда (статья 7; статья 37, часть 5; статья 75, часть 5; статья 75<sup>1</sup> Конституции Российской Федерации).

Более того, вопреки конституционному принципу равенства (статья 19, часть 2, Конституции Российской Федерации), работники, которые увольняются до окончания вахты, не использовав полагающиеся им в связи с переработкой рабочего времени дни отдыха и не получив за них денежную компенсацию, оказываются применительно к рассматриваемому аспекту обеспечения права на отдых в худшем положении по сравнению с работниками, которые за тот же календарный период отработали такое же количество часов и, доработав до окончания вахты, получают возможность воспользоваться оплачиваемыми днями междувахтового отдыха в установленном порядке.

В силу этого статья 300 Трудового кодекса Российской Федерации, не предусматривая правил учета рабочего времени и времени отдыха работника, работающего вахтовым методом, в случае его увольнения до окончания вахты, препятствует исчислению переработки рабочего времени за фактически отработанный таким работником период и – в отсутствие в действующем законодательстве правового механизма, который гарантировал бы компенсацию работнику времени отдыха, полагающегося ему в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте и фактически не использованного им при увольнении, – не обеспечивает возможность получения работником денежной компенсации взамен такого отдыха, а потому противоречит Конституции Российской Федерации, ее статьям 7, 19 (часть 2), 37 (часть 5), 75 (часть 5) и 75<sup>1</sup>.

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

Впредь до внесения соответствующих изменений при увольнении работника, работающего вахтовым методом, до окончания вахты учитывается рабочее время и время отдыха такого работника за фактически отработанный им период (с момента начала работы до момента прекращения трудового договора). При этом подсчет часов переработки осуществляется исходя из нормы рабочего времени на соответствующий календарный период, исчисленной в порядке, предусмотренном действующим законодательством (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации, приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 августа 2009 года № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»).

При наличии переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте за полагающиеся работнику в связи с такой переработкой и фактически не предоставленные ему дни отдыха – с учетом того, что в случае продолжения трудовых отношений указанные дни были бы ему предоставлены в виде оплачиваемых дней междувахтового отдыха, – должна быть выплачена денежная компенсация в размере, исчисленном по правилам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации для оплаты дней междувахтового отдыха. При этом часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, подлежат оплате из расчета часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы).

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47<sup>1</sup>, 71, 72, 74, 75, 78, 79, 80 и 100 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», Конституционный Суд Российской Федерации

п о с т а н о в и л :

1. Признать статью 300 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующей Конституции Российской Федерации, ее статьям 7, 19 (часть 2), 37 (часть 5), 75 (часть 5) и 75<sup>1</sup>, в той мере, в какой она, не предусматривая правил учета рабочего времени и времени отдыха работника, работающего вахтовым методом, в случае его увольнения до окончания вахты, препятствует исчислению переработки рабочего времени за фактически отработанный таким работником период и – в отсутствие в действующем законодательстве правового механизма, который гарантировал бы компенсацию работнику времени отдыха, полагающегося ему в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте и фактически не использованного им при увольнении, – не обеспечивает возможность получения работником денежной компенсации взамен такого отдыха.

2. Федеральному законодателю надлежит, руководствуясь требованиями Конституции Российской Федерации и основанными на них

правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации, выраженными в настоящем Постановлении, внести необходимые изменения в действующее правовое регулирование.

Впредь до внесения соответствующих изменений при увольнении работника, работающего вахтовым методом, до окончания вахты учитывается рабочее время и время отдыха такого работника за фактически отработанный им период (с момента начала работы до момента прекращения трудового договора). При этом подсчет часов переработки осуществляется исходя из нормы рабочего времени на соответствующий календарный период, исчисленной в порядке, предусмотренном действующим законодательством. При наличии переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте за полагающиеся работнику в связи с такой переработкой и фактически не предоставленные ему дни отдыха должна быть выплачена денежная компенсация в размере, исчисленном по правилам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации для оплаты дней междувахтового отдыха. При этом часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, подлежат оплате из расчета часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы).

3. Судебные постановления по делу гражданина Чернова Сергея Николаевича, вынесенные на основании статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в какой она признана не соответствующей Конституции Российской Федерации, подлежат пересмотру в установленном порядке.

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

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

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

№ 5-П



Конституционный Суд  
Российской Федерации