



Именем
Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В.Данилова, К.В.Кондакова и других

город Санкт-Петербург

25 октября 2018 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей К.В.Арановского, А.И.Бойцова, Н.С.Бондаря, Г.А.Гаджиева, Ю.М.Данилова, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, Ю.Д.Рудкина, О.С.Хохряковой, В.Г.Ярославцева,

руководствуясь статьей 125 (часть 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47¹, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»,

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явились жалоба гражданина М.В.Данилова и жалоба граждан К.В.Кондакова, В.В.Сероногова и

А.С.Шахова. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции Российской Федерации оспариваемые заявителями законоположения.

Поскольку обе жалобы касаются одного и того же предмета, Конституционный Суд Российской Федерации, руководствуясь статьей 48 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», соединил дела по этим жалобам в одном производстве.

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

у с т а н о в и л :

1. Согласно части первой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Часть первая статьи 392 данного Кодекса предусматривает право работника обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

1.1. Оспаривающий конституционность приведенных законоположений гражданин М.В.Данилов в декабре 2015 года был уволен с должности исполняющего обязанности главного научного сотрудника федерального государственного бюджетного учреждения «Государственный научный центр Российской Федерации – Институт теоретической и экспериментальной физики» по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации). Поскольку при увольнении ему не была выплачена компенсация за неиспользованные

отпуска за период работы с 1997 года по 2012 год, 11 марта 2016 года М.В.Данилов обратился в Зюзинский районный суд города Москвы с иском о взыскании соответствующей компенсации, процентов за задержку ее выплаты и о возмещении морального вреда. Решением от 9 июня 2016 года (оставлено без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 16 января 2017 года) в удовлетворении заявленных требований ему было отказано. Ссылаясь в том числе на пункт 1 статьи 9 Конвенции Международной организации труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках», суд первой инстанции пришел к выводу, что по требованиям о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении срок обращения в суд составляет 21 месяц с момента окончания того года, за который работнику должен был быть предоставлен отпуск; из них 18 месяцев составляют предельный срок предоставления неиспользованного отпуска, предусмотренный данной Конвенцией, и три месяца – срок для обращения за судебной защитой, установленный частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации; исходя из этого, истец мог обратиться в суд в течение трех месяцев со дня истечения 18-месячного периода, в течение которого у него было право на предоставление неиспользованного отпуска, т.е. не позднее 2014 года.

В передаче кассационных жалоб М.В.Данилова на указанные судебные постановления для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции отказано определением судьи Московского городского суда от 6 апреля 2017 года, а также определением судьи Верховного Суда Российской Федерации от 24 мая 2017 года, оснований не согласиться с которым не усмотрел и заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации, о чем М.В.Данилов был уведомлен письмом от 13 июня 2017 года.

Нарушение частью первой статьи 127 и частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации своих прав, гарантированных статьями 15 (часть 4), 17 (часть 1), 19 (часть 1), 37 (часть 5) и 55 (часть 3)

Конституции Российской Федерации, гражданин М.В.Данилов усматривает в том, что содержащиеся в них положения – по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, – позволяют работнику обратиться в суд с требованием о взыскании компенсации за неиспользованные отпуска только в течение 21 месяца после окончания того года, за который ему должен был быть предоставлен отпуск, и по истечении этого срока лишают работника, не использовавшего отпуск, возможности получить денежную компенсацию при увольнении, нарушая тем самым его конституционное право на отдых. Кроме того, по мнению заявителя, неоднозначное толкование этих законоположений в правоприменительной практике свидетельствует о нарушении ими требований правовой определенности и равенства.

1.2. Решением Тверского районного суда города Москвы от 31 августа 2016 года иски граждан К.В.Кондакова, В.В.Сероногова и А.С.Шахова, работавших в ЗАО «Делойт и Туш СНГ» в должностях соответственно партнера департамента по корпоративным финансам, руководителя группы по оказанию консультационных услуг энергетическим компаниям в СНГ и директора в департаменте по корпоративным финансам и в апреле – мае 2016 года уволенных по основанию, предусмотренному пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию), о взыскании заработной платы, оплаты неиспользованных дней отпуска за периоды работы с 2004 года по 2016 год, компенсации за нарушение сроков выплаты соответствующих денежных сумм и возмещении морального вреда были удовлетворены частично: в пользу К.В.Кондакова и В.В.Сероногова с ответчика взыскана компенсация за неиспользованные отпуска лишь за период, составляющий 21 месяц, предшествующий дню их увольнения, а также компенсация за задержку выплаты соответствующих денежных сумм и компенсация морального вреда в размере, определенном судом; в остальной части иска (включая требования, заявленные А.С.Шаховым) отказано. Доводы истцов, полагавших, что положения Конвенции МОТ № 132 в данном случае не подлежат применению, поскольку нормами национального права, а именно статьей 127

Трудового кодекса Российской Федерации, установлен более высокий уровень гарантий в части реализации работником права на отпуск при увольнении, суд первой инстанции признал необоснованными, указав при этом на отсутствие у них каких-либо препятствий в реализации права на отпуск в период работы в ЗАО «Делойт и Туш СНГ».

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26 января 2017 года решение Тверского районного суда города Москвы от 31 августа 2016 года оставлено без изменения. В передаче кассационных жалоб представителя К.В.Кондакова, В.В.Сероногова и А.С.Шахова на указанные судебные постановления для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции также отказано (определение судьи Московского городского суда от 27 апреля 2017 года и определение судьи Верховного Суда Российской Федерации от 5 июля 2017 года).

Заявители просят признать положения части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, ее статьям 17 (часть 3), 19, 37 (часть 5), 46 (часть 1), 55 (части 2 и 3) и 79, поскольку, по их мнению, эти положения – по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, – препятствуют гражданам в реализации права на получение при увольнении компенсации за все неиспользованные отпуска, чем нарушаются конституционный принцип равенства при осуществлении и судебной защите трудовых прав, запрет умаления прав и свобод человека и гражданина, а также требование недопустимости любых ограничений права, которые не оправданы конституционно одобряемыми целями.

1.3. Федеральным законом от 3 июля 2016 года № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации была дополнена частью второй,

предусматривающей специальный срок для обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в том числе при увольнении, – один год со дня установленного срока выплаты соответствующих сумм. После вступления данного Федерального закона в силу, а именно с 3 октября 2016 года (по истечении 90 дней после дня его официального опубликования), предусмотренный частью первой той же статьи общий срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, составляющий три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, более не распространяется на правоотношения, связанные со взысканием в судебном порядке выплат, причитающихся работнику при увольнении (включая денежную компенсацию за неиспользованные отпуска).

Вместе с тем, как установлено Конституционным Судом Российской Федерации при предварительном изучении жалоб граждан М.В.Данилова, К.В.Кондакова, В.В.Сероногова и А.С.Шахова, на момент возникновения спорных правоотношений по выплате компенсации за неиспользованный отпуск, субъектами которых они являлись, и рассмотрения дел с их участием судами первой инстанции часть первая статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации подлежала применению к этим правоотношениям и наряду с частью первой статьи 127 данного Кодекса была положена в основу соответствующих судебных постановлений.

Принимая во внимание указанные обстоятельства, Конституционный Суд Российской Федерации полагает возможным признать жалобы заявителей в части, касающейся оспаривания конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, допустимыми, имея в виду, что выраженные в настоящем Постановлении правовые позиции применимы и в отношении части второй данной статьи, регулирующей ныне соответствующие правоотношения применительно к сроку обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора о взыскании причитающихся ему выплат.

Таким образом, с учетом требований статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», часть первая статьи 127 и часть первая статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации являются предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу постольку, поскольку содержащиеся в них положения, взятые в нормативном единстве, служат основанием для решения вопроса о размере взыскиваемой в судебном порядке причитающейся работнику при увольнении денежной компенсации за неиспользованные отпуска.

При этом в силу частей третьей и четвертой статьи 3 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» при рассмотрении настоящего дела Конституционный Суд Российской Федерации воздерживается от установления и исследования фактических обстоятельств, имевших место в делах заявителей, в том числе в части наличия либо отсутствия нарушения работодателями их прав на оплачиваемые отпуска в период работы.

2. Конституция Российской Федерации, закрепляя в числе прав и свобод человека и гражданина, которые в Российской Федерации как правовом государстве признаются и гарантируются согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, определяют смысл, содержание и применение законов и обеспечиваются правосудием (статья 1, часть 1; статья 2; статья 17, часть 1; статья 18), право каждого на отдых, одновременно гарантирует работающему по трудовому договору установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (статья 37, часть 5).

Право каждого человека на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск, 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 и оплачиваемый периодический отпуск как один из элементов права каждого на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7). В свою очередь, Европейская социальная хартия (пересмотренная; принята в городе Страсбурге 3 мая 1996 года, ратифицирована Федеральным законом от 3 июня 2009 года № 101-ФЗ) обязывает подписавшие ее государства в целях обеспечения эффективного осуществления права на справедливые условия труда обеспечить работникам как минимум четырехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск, а также еженедельный отдых, который, по мере возможности, должен совпадать с днем недели, признаваемым по традиции или обычаю соответствующей страны или региона днем отдыха (статья 2 части II).

Согласно Конвенции МОТ № 132 (ратифицирована Федеральным законом от 1 июля 2010 года № 139-ФЗ) каждое работающее лицо, к которому она применяется, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности, составляющей не менее трех рабочих недель за один год работы (пункты 1 и 3 статьи 3); за период отпуска работник получает свою обычную или среднюю заработную плату, при этом соответствующие суммы, по общему правилу, должны быть выплачены до отпуска (статья 7); конкретное время предоставления отпуска, если оно не устанавливается нормативными документами, коллективным соглашением, арбитражным решением или иными способами, соответствующими национальной практике, определяется работодателем после консультации с работником или его представителями (пункт 1 статьи 10); соглашения об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск, а равно о неиспользовании такого отпуска с заменой его компенсацией в денежной или иной форме признаются, в соответствии с национальными условиями, недействительными или запрещаются (статья 12).

В силу приведенных положений Конституции Российской Федерации и международно-правовых актов, являющихся, как следует из ее статьи 15

(часть 4), составной частью правовой системы России, федеральному законодателю, обязанному осуществлять с учетом предписаний статьи 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации правовое регулирование отношений, связанных с реализацией конституционного права каждого на отдых, надлежит при установлении механизма использования конкретных видов времени отдыха, в частности ежегодного оплачиваемого отпуска, исходить из того, что любое ограничение права на отпуск обоснованно и допустимо постольку, поскольку оно является необходимым и соразмерным конституционно признаваемым целям, не посягает на само существо данного права и не приводит к утрате его действительного содержания, и что регламентирующие данное право предписания должны быть формально определенными, точными, четкими и ясными, не допускающими расширительного толкования и, следовательно, произвольного применения в части установленных ими ограничений.

3. Основным законодательным актом, определяющим продолжительность, условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Как следует из данного Кодекса, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, а для отдельных категорий работников – более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) (статьи 114 и 115); оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно; право на его использование за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, а отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, определяемой графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является обязательным как для работодателя, так и для работника (части первая, вторая и четвертая статьи 122, части первая и вторая статьи 123);

перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, и при соблюдении определенных условий, в частности с согласия работника; отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется; непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещается (части третья и четвертая статьи 124); часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, но только по письменному заявлению работника и только в отношении части соответствующего отпуска, а при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год – в отношении части каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, или любого количества дней из этой части (часть первая и вторая статьи 126).

Приведенное правовое регулирование направлено на обеспечение реализации каждым работником права на ежегодный оплачиваемый отпуск путем непрерывного отдыха гарантированной законом продолжительности для восстановления сил и работоспособности, что отвечает целям трудового законодательства и согласуется с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, к числу которых относится приоритет сохранения жизни и здоровья работников (часть первая статьи 1 и часть первая статьи 210 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для случаев увольнения работников, не использовавших по каким-либо причинам причитающиеся им отпуска, федеральный законодатель предусмотрел в статье 127 Трудового кодекса Российской Федерации выплату работнику денежной компенсации за все неиспользованные отпуска (часть первая), а также допустил возможность предоставления

неиспользованных отпусков по письменному заявлению работника с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия), определив в качестве дня увольнения последний день отпуска (часть вторая).

Как ранее отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска служит специальной гарантией, обеспечивающей реализацию особым способом конституционного права на отдых теми работниками, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию, по инициативе работодателя или по иным основаниям и в силу различных причин не воспользовались ранее своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск (определения от 5 февраля 2004 года № 29-О, от 29 сентября 2015 года № 1834-О и др.). При этом часть первая статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации не устанавливает ни максимальное количество неиспользованных увольняемым работником дней отпуска, взамен которых ему должна быть выплачена денежная компенсация, ни ее предельные размеры, ни какие-либо обстоятельства, исключающие саму выплату, ни иные подобные ограничения. Напротив, прямо и недвусмысленно указывая на необходимость выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, данная норма тем самым предполагает безусловную реализацию работником права на отпуск в полном объеме, что согласуется как с предписаниями статьи 37 (часть 5) Конституции Российской Федерации, так и со статьей 11 Конвенции МОТ № 132, в силу которой работнику, проработавшему минимальный период, дающий ему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, после прекращения трудовых отношений с работодателем предоставляется оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который отпуск ему не был предоставлен, либо выплачивается денежная компенсация или предоставляется эквивалентное право на отпуск в дальнейшем.

4. В системе действующего правового регулирования статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации призвана обеспечить возможность

реализации работниками права на индивидуальные трудовые споры (статья 37, часть 4, Конституции Российской Федерации) и тем самым – возможность функционирования механизма гарантированной каждому судебной защиты его прав и свобод (статья 46, часть 1, Конституции Российской Федерации), в том числе в сфере труда.

Согласно данной статье срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, по общему правилу, составляет три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – один месяц со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (часть первая); работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других причитающихся ему выплат в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть вторая).

Как неоднократно указывал Конституционный Суд Российской Федерации, сроки, предусмотренные частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, являются более короткими по сравнению с общим сроком исковой давности, определенным гражданским законодательством; выступая в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, эти сроки не могут быть признаны неразумными и несоразмерными, поскольку направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на своевременную оплату труда, и являются достаточными для обращения в суд, своевременность которого зависит от волеизъявления работника; сроки, пропущенные по уважительным причинам, как следует из части четвертой той же статьи, могут быть восстановлены судом, отказ же в восстановлении пропущенного срока работник вправе обжаловать в установленном законом порядке (определения от 21 мая 1999 года № 73-О, от 12 июля 2005 года

№ 312-О, от 15 ноября 2007 года № 728-О-О, от 21 февраля 2008 года № 73-О-О и др.).

Таким образом, сами по себе указанные сроки предназначены исключительно для регулирования процессуальных отношений, возникающих в рамках разрешения индивидуальных трудовых споров между работником и работодателем (в том числе уже не состоящих вследствие увольнения работника в трудовых отношениях), а не для регулирования связывающих работника и работодателя трудовых отношений, включающих такой компонент, как денежная компенсация, причитающаяся работнику за все неиспользованные отпуска при увольнении.

5. Как следует из части первой статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с частями третьей и четвертой его статьи 84¹, выплата работнику денежной компенсации, предусмотренной частью первой статьи 127 данного Кодекса, – наряду с прочими денежными суммами, причитающимися ему от работодателя при прекращении трудового договора, – должна быть произведена в день увольнения (в день прекращения трудового договора), которым, по общему правилу, является последний день работы работника; если же в день увольнения работник фактически не работал, но за ним в соответствии с данным Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность), то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

В случае невыплаты или неполной выплаты указанной денежной компенсации работник имеет право обратиться в суд в пределах установленного законом срока. До вступления в силу Федерального закона от 3 июля 2016 года № 272-ФЗ требования о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении могли быть предъявлены в суд на основании части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не позднее трех месяцев со дня увольнения, поскольку именно в этот день работник, как правило, и должен был узнать о нарушении своего права, если соответствующая компенсация не была ему выплачена

работодателем непосредственно при увольнении. В настоящее время на такие случаи распространяется специальный процессуальный срок, определенный частью второй той же статьи, который составляет один год со дня установленного срока выплаты соответствующих денежных сумм, что – с учетом требований взаимосвязанных положений частей третьей и четвертой статьи 84¹ и части первой статьи 140 данного Кодекса – означает один год со дня прекращения трудового договора.

5.1. В рамках правового регулирования, действовавшего до вступления в силу Федерального закона от 3 июля 2016 года № 272-ФЗ, – с учетом того, что часть первая статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает выплату денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, т.е. независимо от общего количества составляющих их дней и времени, прошедшего с момента окончания того года, за который должен был быть предоставлен неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, и что статья 395 данного Кодекса не содержит каких-либо ограничений в отношении периода, за который уволенный работник может предъявить к работодателю требования о выплате денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, а орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, признать их обоснованными, – соответствующие требования, предъявленные в суд в течение трех месяцев со дня увольнения, удовлетворялись в полном объеме.

После ратификации Россией Конвенции МОТ № 132 правоприменительная практика, в том числе практика судов общей юрисдикции, утратила единообразие в связи с различным пониманием пункта 1 ее статьи 9, в силу которого непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, составляющая, по меньшей мере, две непрерывные рабочие недели, предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска – не позже, чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

Отдельные суды (в том числе рассматривавшие дела заявителей по настоящему делу), разрешая соответствующие споры на основании части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с названной международно-правовой нормой, исходят из того, что для защиты права на денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении допускается применение особого срока, составляющего 21 месяц с момента окончания того года, за который работнику должен был быть предоставлен отпуск, из которых 18 месяцев составляют предельный срок предоставления неиспользованного отпуска, предусмотренный пунктом 1 статьи 9 Конвенции МОТ № 132, и три месяца – срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленный частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации. Соответственно, требования, предъявленные в суд хотя и в пределах установленного законом для данной категории споров срока, но по истечении 21 месяца с момента окончания того года, за который неиспользованный отпуск (его часть) должен был быть предоставлен, оставались судами без удовлетворения (апелляционное определение Московского городского суда от 22 сентября 2015 года № 33-29873/2015, апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 26 июля 2016 года № 33-14148/2016 и др.).

Прямо противоположные решения принимаются судами, которые толкуют положения статьи 9 Конвенции МОТ № 132 как устанавливающие лишь предельный срок использования отпуска в период действия трудового договора и никоим образом не ограничивающие определенной частью первой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации объем права увольняемого работника на получение денежной компенсации за неиспользованный отпуск (апелляционное определение Самарского областного суда от 29 октября 2015 года № 33-12115/2015, апелляционное определение Воронежского областного суда от 15 декабря 2015 года № 33-6741/2015, апелляционное определение Свердловского областного суда от 15

июля 2016 года № 33-12283/2016, апелляционное определение Ростовского областного суда от 5 сентября 2016 года № 33-15632/2016 и др.).

5.2. Согласно пункту 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 года № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации», исходя из установленного Конституцией Российской Федерации (статья 15, часть 4) приоритета норм международного договора Российской Федерации по сравнению с нормами закона международные договоры, которые имеют прямое и непосредственное действие в правовой системе Российской Федерации, применимы судами при рассмотрении гражданских дел, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем законом Российской Федерации, который регулирует отношения, ставшие предметом судебного рассмотрения.

Соответственно, предполагается, что международный договор Российской Федерации, вопрос о применимости которого разрешается судом при рассмотрении конкретного дела, регулирует те же отношения, что и подлежащий применению закон, принятый в Российской Федерации, не умаляя и не ограничивая при этом объем предусмотренных национальным законодательством прав и возможности их практической реализации. Между тем пункт 1 статьи 9 Конвенции МОТ № 132, устанавливающий 18-месячный срок, в течение которого работнику во всяком случае должна быть предоставлена оставшаяся часть не использованного своевременно отпуска, будучи по своему характеру гарантийной нормой, предназначен для обеспечения права на отпуск определенной национальным законодательством продолжительности путем его использования лишь теми работниками, которые продолжают трудиться, и по своему буквальному смыслу не рассчитан на применение к увольняющимся или уже уволенным работникам, а истечение этого срока не может влечь за собой прекращение права таких работников на

соответствующую часть отпуска и невозможность получения денежной компенсации взамен неиспользованных дней отпуска.

Следовательно, приведенные положения статьи 9 Конвенции МОТ № 132 ни сами по себе, ни во взаимосвязи с иными ее статьями не затрагивают право работника на получение денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении и не ограничивают срок, в течение которого работник может обратиться в суд с требованием о ее взыскании, в том числе в случаях, когда положенные работнику отпуска или их часть не были предоставлены в пределах срока их использования, установленного данной Конвенцией или национальным законодательством. Такой вывод в полной мере корреспондирует статье 11 данной Конвенции, не устанавливающей каких-либо ограничений права работника на получение компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

Аналогичной позиции придерживается Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда, который в докладе, посвященном обеспечению достойного рабочего времени в будущем «*Ensuring decent working time for the future*» (представлен на 107-й сессии Международной конференции труда в 2018 году), исходя из цели ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работнику для отдыха и восстановления от физической и умственной усталости, отметил направленность статьи 9 Конвенции МОТ № 132 лишь на ограничение допустимой отсрочки предоставления части неиспользованного отпуска разумным периодом, составляющим 18 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется, с тем чтобы соответствующая часть отпуска не откладывалась на неопределенный срок, и призвал правительства государств – членов МОТ принять необходимые меры для обеспечения эффективного осуществления права на ежегодный оплачиваемый отпуск и выплаты денежной компенсации вместо ежегодного отпуска только в случае наличия какого-либо неиспользованного периода отпуска при завершении трудовой деятельности (пункты 347, 355–356, 359 и 374). Тем самым Комитет экспертов указал на недопустимость умаления гарантированного

международно-правовыми актами права на отпуск, в том числе путем ограничения права на его фактическое использование каким-либо сроком, по истечении которого данное право прекращается, что, в свою очередь, исключает и применение 18-месячного срока, о котором идет речь в пункте 1 статьи 9 Конвенции МОТ № 132, в отношениях по реализации права работника на получение предусмотренной частью первой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении.

Таким образом, истолкование отдельными судами пункта 1 статьи 9 Конвенции МОТ № 132 вопреки смыслу, который изначально был вложен в данную норму и подтвержден в докладе Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций Международной организации труда, а также ее применение во взаимосвязи с частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации при рассмотрении индивидуальных трудовых споров о взыскании денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении повлекли за собой не согласующееся с конституционными предписаниями установление пределов реализации работником права на ее получение и тем самым – недопустимое ограничение не только гарантированного статьей 37 (часть 5) Конституции Российской Федерации права на отдых, но и закрепленного ее статьей 46 (часть 1) права на судебную защиту.

Что касается положений части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, то они ни сами по себе, ни во взаимосвязи с иными нормами данного Кодекса не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и в случае ее невыплаты работодателем непосредственно при увольнении не лишают работника права на взыскание соответствующих денежных сумм в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания того рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии его обращения в суд в пределах

установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора. Иное истолкование данных законоположений расходилось бы с их конституционно-правовым смыслом и противоречило бы статьям 15 (части 1 и 2), 17 (часть 1), 18, 19 (часть 1), 37 (части 4 и 5), 46 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации.

Вместе с тем федеральный законодатель вводил в правовое регулирование компенсационную по своей сути выплату исходя прежде всего из необходимости обеспечения работнику возможности реализации конституционного права на отдых, а не в качестве замены ему отпуска, что не позволяет рассматривать часть первую статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации – с учетом ее действительного смысла и предназначения – как правомерный способ накопления, в том числе по обоюдному согласию работника и работодателя, причитающихся работнику отпусков полностью либо частично с целью последующего (при увольнении работника) получения денежной компенсации за них.

Соответственно, суд, устанавливая в ходе рассмотрения индивидуального трудового спора о выплате работнику денежной компенсации за неиспользованные отпуска основания для удовлетворения заявленных требований, должен оценить всю совокупность обстоятельств конкретного дела, включая причины, по которым работник своевременно не воспользовался своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, наличие либо отсутствие нарушения данного права со стороны работодателя, специфику правового статуса работника, его место и роль в механизме управления трудом у конкретного работодателя, возможность как злоупотребления влиянием на документальное оформление решений о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, так и фактического использования отпусков, формально ему не предоставленных в установленном порядке, и т.д.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47¹, 71, 72, 74, 75, 78, 79 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 часть первую статьи 127 и часть первую статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащими Конституции Российской Федерации, поскольку содержащиеся в них положения – по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования – не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и, если данная компенсация не была выплачена работодателем непосредственно при увольнении, не лишают работника права на ее взыскание в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии обращения в суд с соответствующими требованиями в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное их истолкование в правоприменительной практике.

3. Правоприменительные решения, принятые по делам граждан Данилова Михаила Владимировича, Кондакова Константина Валентиновича, Сероногова Вячеслава Вячеславовича и Шахова Александра Сергеевича, подлежат пересмотру в установленном порядке с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, выраженных в настоящем Постановлении, если для этого нет иных препятствий.

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). Постановление должно быть опубликовано также в «Вестнике Конституционного Суда Российской Федерации».

Конституционный Суд
Российской Федерации

№ 38-П