

Правовой анализ ситуации: отказ работодателя в отпуске без содержания и принуждение к сверхурочной работе при вахтовом методе

1. Краткая постановка вопроса

Работник, занятый вахтовым методом (график 30 дней работы / 30 дней отдыха), после отработки 30-дневной вахты подал заявление о предоставлении отпуска без содержания. Работодатель отказывается подписывать заявление, ссылаясь на то, что сначала должен выйти на смену другой вахтовик (сменщик), который в настоящее время находится в отпуске, и требует от работника продолжить работу ещё 25 дней «до приезда сменщика». Работодатель утверждает, что вправе удерживать работника на вахте на неопределённый срок, ссылаясь на «трудовой кодекс для вахтовиков».

Требуется оценить: - правомерность требования работодателя о работе сверх установленного графика; - пределы права работодателя на привлечение работника к сверхурочной работе при вахтовом методе; - обоснованность отказа в предоставлении отпуска без содержания; - порядок действий работника для защиты своих прав.

2. Правовой режим вахтового метода: график, вахта, междухатовый отдых

2.1. Вахтовый метод — особая форма трудового процесса

Согласно ст. 297 ТК РФ вахтовый метод — особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Он применяется при значительном удалении места работы от места проживания либо от места нахождения работодателя, в том числе в целях непрерывной производственной деятельности.

2.2. Продолжительность вахты

По общему правилу (ст. 299 ТК РФ) продолжительность вахты **не может превышать одного месяца**. Исключение — возможность увеличения вахты **до трёх месяцев** на отдельных объектах, но только при наличии исключительных обстоятельств и **с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** (в порядке ст. 372 ТК РФ). Произвольное продление вахты без соблюдения этой процедуры не допускается.

В рассматриваемой ситуации изначально действует график «30 дней работы / 30 дней отдыха», т.е. установленная продолжительность вахты — 1 месяц. Работодатель не вправе в одностороннем порядке увеличить её до 55 дней, если не было заранее утверждённого в установленном порядке графика, предусматривающего вахту большей продолжительности.

2.3. График работы на вахте — обязательный локальный акт

Режим труда и отдыха при вахтовом методе определяется **графиком работы на вахте** (ст. 301 ТК РФ).

График: - утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзного органа (а если профсоюза нет — самостоятельно); - доводится до сведения работников **не позднее чем за два месяца** до введения в действие; - обязателен для обеих сторон трудового договора.

Дни междувахтового отдыха (отдых за переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в пределах графика) являются **оплачиваемыми днями отдыха** и предоставляются в соответствии с графиком (ч. 3 ст. 301 ТК РФ).

Из этого следует: если по графику после 30 дней работы у работника наступает 30-дневный междувахтовый отдых, работник **имеет право не выходить на работу** в этот период. Отказ работодателя предоставить такой отдых либо требование работать сверх графика — нарушение трудового законодательства.

3. Может ли работодатель заставить работника остаться на вахте до приезда сменщика?

3.1. Изменение графика вахт в одностороннем порядке невозможно

Установленный график является элементом режима рабочего времени, согласованного сторонами при заключении трудового договора и введении вахтового метода.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается: - **по соглашению сторон** (ст. 72 ТК РФ); - **в одностороннем порядке по инициативе работодателя** — только при изменении организационных или технологических условий труда с письменным предупреждением работника **не позднее чем за два месяца** (ст. 74 ТК РФ).

Отсутствие сменщика, вызванное его нахождением в отпуске, не относится ни к организационным, ни к технологическим изменениям условий труда. Это текущий кадровый вопрос, который работодатель обязан решать самостоятельно (привлекать других работников, изменять график с их согласия и т.п.), а не путём принуждения конкретного работника к работе сверх графика.

3.2. Работа сверх графика — сверхурочная работа

Привлечение к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленного графиком, квалифицируется как **сверхурочная работа** (ст. 99 ТК РФ).

Для привлечения к сверхурочной работе требуется: - **письменное согласие работника**, за исключением предусмотренных законом чрезвычайных обстоятельств; - соблюдение ограничений: сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника **4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год** (ч. 6 ст. 99 ТК РФ).

Задержка на 25 дополнительных дней (ориентировочно 200–275 часов, если смена 8–11 часов) **заведомо превышает** все допустимые лимиты сверхурочной работы. Даже при согласии работника такое привлечение к сверхурочной работе будет незаконным.

3.3. Чрезвычайные обстоятельства — отсутствуют

Часть 3 ст. 99 ТК РФ допускает привлечение к сверхурочной работе **без согласия работника** в исключительных случаях: - для предотвращения

катастрофы, производственной аварии, стихийного бедствия; - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальную жизнедеятельность населения; - при введении чрезвычайного или военного положения и т.п.

Отпуск сменщика и необходимость обеспечения непрерывности транспортной безопасности сами по себе к таким чрезвычайным обстоятельствам **не относятся**. Работодатель мог бы ссылаться на них только в случае реальной угрозы жизни, здоровью или имуществу, что должно доказываться в каждом конкретном случае. Голословная ссылка на «особый характер работы» недостаточна.

3.4. Принуждение к труду запрещено

Статья 4 ТК РФ запрещает принудительный труд. Требование работодателя остаться на работе на неопределённый срок под угрозой неблагоприятных последствий, при отсутствии законных оснований для сверхурочной работы, можно рассматривать как форму принуждения к труду. Работник вправе отказаться от такой работы, и это **не может считаться нарушением трудовой дисциплины**.

3.5. Ссылки на «трудовой кодекс для вахтовиков» несостоятельны

Глава 47 ТК РФ (ст. 297–302) не содержит норм, позволяющих работодателю удерживать работника на вахте до прибытия сменщика. Напротив, законодательство исходит из строгой регламентации вахты графиком и гарантирует работнику междувахтовый отдых. Локальные акты работодателя, которые предусматривали бы обязанность работать до замены сверх графика, противоречат ТК РФ и не подлежат применению (ст. 8 ТК РФ).

Практический вывод по третьему разделу

Требование работодателя о продолжении работы после окончания вахты до прибытия сменщика **незаконно**, если: - не было письменного согласия работника на сверхурочную работу; - не соблюдена процедура изменения графика; - отсутствуют обстоятельства, указанные в ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

Работник, который отказывается остаться сверх графика и уходит на междувахтовый отдых, действует в соответствии с законом. Увольнение за прогул в такой ситуации может быть оспорено в суде.

4. Отпуск без содержания: право или обязанность работодателя?

4.1. Общие правила предоставления отпуска без содержания

Отпуск без содержания регулируется ст. 128 ТК РФ. По общему правилу он предоставляется работнику **по письменному заявлению** при наличии **уважительных причин** (семейные обстоятельства, другие уважительные причины). Продолжительность отпуска определяется **по соглашению между работником и работодателем**.

Работодатель вправе оценить уважительность причины и **отказать** в предоставлении отпуска без содержания, если: - причина не признана уважительной; - отсутствие работника негативно скажется на производственном процессе; - отсутствуют установленные законом основания для обязательного предоставления отпуска.

4.2. Категории работников, которым отпуск без содержания обязаны предоставить

Часть 2 ст. 128 ТК РФ перечисляет категории, которым работодатель **обязан** предоставить отпуск без содержания, например: - участники Великой Отечественной войны — до 35 дней в году; - работающие пенсионеры по старости — до 14 дней; - работающие инвалиды — до 60 дней; - работники в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 дней.

Если работник не относится к льготным категориям, отказ в отпуске без содержания может быть оспорен в суде только при доказанности уважительности причины. Само по себе несогласие работодателя с датами отпуска не является безусловно незаконным, если причина не экстраординарная.

4.3. Отказ работодателя «до приезда сменщика» — правовая оценка

В рассматриваемой ситуации работодатель не отказывает в отпуске без содержания окончательно, а **обуславливает** его предоставление приездом сменщика и требует в этот период работать. Это фактически означает **отказ в отпуске с требованием сверхурочной работы**.

Даже если предположить, что работодатель вправе отказать в удовлетворении заявления об отпуске без содержания (при отсутствии

уважительных причин), он **не может на этом основании задерживать работника сверх графика**. Если отказ правомерен, работник выходит на работу по графику (то есть после междувахтового отдыха), но не обязан работать в дни, которые по графику являются днями отдыха.

Если же работник запросил отпуск без содержания **на период, который по графику является междувахтовым отдыхом**, то заявление об отпуске без содержания вообще **не имеет правового значения**: работник и так не должен работать в этот период. Ему не требуется согласие работодателя на отдых — отдых гарантирован графиком. Работодатель не может «не подписать» междувахтовый отдых.

Практический вывод по четвёртому разделу

1. Если работник просит отпуск без содержания **вместо** междувахтового отдыха — его заявление избыточно, так как право на отдых уже закреплено графиком. Работник может не настаивать на отпуске, а просто реализовать право на отдых.
2. Если работник просит отпуск без содержания **сверх** положенного междувахтового отдыха (например, сразу после него или в другое время) — работодатель вправе отказать, если нет льготного основания или уважительной причины. Тогда работник должен выйти на работу по графику.

5. Анализ конкретной ситуации: две основные версии

Формулировка вопроса не позволяет однозначно определить, на какой период запрашивался отпуск без содержания. Рассмотрим обе версии, так как правовые последствия различаются.

Версия 1. Работник просит отпуск без содержания на период сразу после окончания текущей вахты (то есть на время, которое по графику является междувахтовым отдыхом)

Квалификация: Предоставление отпуска без содержания не требуется — работник имеет право на оплачиваемый междувахтовый отдых.

Действия работодателя по удержанию на работе — незаконны. Работник после 30 дней вахты вправе прекратить работу и убыть с объекта. Отказ работодателя в отпуске без содержания правового значения в данном случае не имеет: работник уходит не в отпуск, а на междувахтовый отдых.

Рекомендация работнику: подать письменное уведомление об окончании вахты и несогласии на сверхурочную работу, со ссылкой на график и ст. 301, 99 ТК РФ.

Версия 2. Работник уже использовал (или готов использовать) все дни междувахтового отдыха, а теперь просит дополнительный отпуск без содержания перед следующей вахтой или во время вахты

Квалификация: Отказ работодателя может быть правомерен, если: - работник не относится к льготным категориям ст. 128 ТК РФ; - причина отпуска не признана уважительной.

В этом случае работник **не вправе самовольно** не выходить на работу в период вахты — это может быть расценено как прогул. Однако работодатель всё равно не вправе «задерживать» работника сверх установленной вахты по причине отсутствия сменщика: если работник отказывается от сверхурочной работы, это его законное право. Выход на следующую вахту должен происходить только по графику после окончания междувахтового отдыха.

Если работодатель уже в начале вахты знал об отсутствии сменщика, он обязан был скорректировать график (привлечь другого работника или получить согласие работника на увеличение вахты) **до её начала**, а не постфактум, когда работник отработал 30 дней.

Вывод по разделу

С учётом фразы «я отработав 30 дней положенных, должен сверху ещё отработать 25 дней до приезда сменщика» наиболее вероятно **первая версия:** работника заставляют работать сверх графика в период, когда у него должен быть междувахтовый отдых. Такое требование незаконно.

6. Порядок действий работника для защиты своих прав

Работнику рекомендуется предпринять следующие шаги:

- 1. Письменно зафиксировать свою позицию.** Составить заявление на имя работодателя (в двух экземплярах), в котором указать: - что согласно утверждённому графику вахта заканчивается (указать дату); - что работник отказывается от сверхурочной работы в связи с отсутствием оснований (ст. 99 ТК РФ); - что после указанной даты работник убывает для междувахтового отдыха; - просьбу обеспечить доставку от объекта к месту сбора/жительства (ст. 301, 302 ТК РФ); - если причина отпуска без

содержания уважительная — изложить её, приложить подтверждающие документы, просить рассмотреть заявление в сроки для ответа.

2. **Вручить заявление под отметку о принятии** (входящий номер, подпись, дата). Если работодатель отказывается принять — направить заявление **ценным письмом с описью вложения** по юридическому адресу организации.
3. **Не подписывать каких-либо приказов о продлении вахты или сверхурочной работе**, если работник не согласен. Если работодатель издаёт такой приказ в одностороннем порядке — письменно зафиксировать несогласие.
4. **После наступления даты окончания вахты по графику прекратить работу** и покинуть объект (при условии, что работник уведомил работодателя). Уклонение от сверхурочной работы не является прогулом (ст. 60, 99 ТК РФ).
5. **Подать жалобу в Государственную инспекцию труда (ГИТ)** и прокуратуру на нарушение трудового законодательства: незаконное привлечение к сверхурочной работе, лишение междувахтового отдыха, принуждение к труду. ГИТ может провести проверку и выдать предписание.
6. **Если работодатель применит дисциплинарное взыскание** (например, уволит за прогул), обжаловать его в суд в течение трёх месяцев со дня, когда работник узнал о нарушении (ст. 392 ТК РФ). В суде следует ссылаться на график вахт, письменное уведомление работодателя, отказ от сверхурочной работы.
7. **Обратиться в профсоюз** (если имеется) за поддержкой.

Важно: до тех пор, пока работник продолжает работать сверх графика (даже вынужденно), он вправе требовать оплаты этих дней как сверхурочных в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ) или предоставления дополнительных дней отдыха. Рекомендуется фиксировать фактически отработанное время, вести табель, сохранять переписку.

7. Практический итог

- Работодатель **не вправе** удерживать работника на вахте сверх установленного графиком срока на неопределённый период до приезда сменщика. ТК РФ и глава 47 (ст. 297–302) не содержат такого основания.
- Продление вахты возможно только:

- при согласии работника как сверхурочная работа с соблюдением лимитов (ст. 99 ТК РФ);
- либо в случаях, требующих увеличения вахты до 3 месяцев, с соблюдением процедуры ст. 299 ТК РФ, но и тогда требуется предварительное изменение графика.
- Отказ в предоставлении отпуска без содержания может быть правомерен, если на него нет обязательных оснований по ст. 128 ТК РФ, но это не даёт работодателю права лишать работника междувахтового отдыха.
- Работнику целесообразно: 1) письменно уведомить работодателя об окончании вахты и отказе от сверхурочной работы; 2) после даты окончания вахты убыть на отдых; 3) при угрозе дисциплинарного взыскания или ином давлении — обжаловать действия работодателя в ГИТ, прокуратуру, суд.

8. Список нормативных правовых актов и источников

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ:
- ст. 4 (запрет принудительного труда);
- ст. 8 (локальные нормативные акты);
- ст. 72, 74 (изменение условий трудового договора);
- ст. 99 (сверхурочная работа);
- ст. 113 (работа в выходные и праздничные дни);
- ст. 128 (отпуск без сохранения заработной платы);
- ст. 152 (оплата сверхурочной работы);
- ст. 237 (компенсация морального вреда);
- ст. 297–302 (глава 47 — особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом).
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (о порядке разрешения споров о прогулах, в т.ч. при отказе от незаконной сверхурочной работы).
- Основные положения о вахтовом методе организации работ (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 31.12.1987 № 794/33-82) — в части, не противоречащей ТК РФ.

Судебная практика по аналогичным делам подтверждает, что привлечение работника к работе сверх графика вахты без его согласия и с нарушением процедуры признаётся незаконным; увольнение за отказ от такой работы — не соответствующим закону. В каждом конкретном споре решающее значение имеют письменные доказательства уведомления работодателя о несогласии и соблюдение работником утверждённого графика.