



Именем
Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

по делу о проверке конституционности части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Н.А.Варнаковой, Л.Г.Жуковой, О.А.Котивец и Т.С.Кубряк

город Санкт-Петербург

6 декабря 2023 года

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д.Зорькина, судей А.Ю.Бушева, Л.М.Жарковой, С.М.Казанцева, С.Д.Князева, А.Н.Кокотова, Л.О.Красавчиковой, М.Б.Лобова, С.П.Маврина, Н.В.Мельникова, В.А.Сивицкого,

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, 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 четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явились жалобы граждан Н.А.Варнаковой, Л.Г.Жуковой, О.А.Котивец и Т.С.Кубряк. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о

том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемое заявителями законоположение.

Поскольку 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 В.А.Сивицкого, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации

у с т а н о в и л :

1. Согласно части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха; в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конституционность данного законоположения оспаривают граждане Н.А.Варнакова, Л.Г.Жукова, О.А.Котивец и Т.С.Кубряк.

Как следует из представленных материалов, заявители, уволенные по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя), обратились в суд с исками к бывшему работодателю, в которых требовали взыскать с ответчика задолженность по повышенной оплате работы в выходные и нерабочие праздничные дни в связи с неиспользованием ими дней отдыха за эти дни работы: Н.А.Варнакова – 163 552 руб. 40 коп. за 82 дня в период с 25 января 2018 года по 14 мая 2021 года; Л.Г.Жукова – 768 612 руб. 28 коп. за 307 дней в период с 15 июня 2007 года по 4 июня 2021 года; О.А.Котивец – 398 372 руб. за 200 дней в период с 1 марта 2011 года по 29 сентября 2021 года; Т.С.Кубряк – 267 701 руб. 47 коп. за 114 дней в период с 11 марта 2016

года по 18 мая 2021 года. Заявители также требовали в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации взыскать проценты за задержку выплаты со дня, следующего за днем увольнения.

Нерюнгринским городским судом Республики Саха (Якутия) исковые заявления о взыскании соответствующих сумм были удовлетворены: Н.А.Варнаковой, Л.Г.Жуковой – полностью, Т.С.Кубряк – частично (решения от 9 ноября 2021 года, от 9 ноября 2021 года и от 8 сентября 2021 года). В удовлетворении исковых требований О.А.Котивец суд решением от 15 декабря 2021 года отказал.

Судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда Республики Саха (Якутия) решения суда первой инстанции по искам Н.А.Варнаковой, Л.Г.Жуковой и Т.С.Кубряк отменены, в удовлетворении требований отказано (апелляционные определения от 14 марта 2022 года, от 14 марта 2022 года и от 17 ноября 2021 года); решение Нерюнгринского городского суда Республики Саха (Якутия) по исковому заявлению О.А.Котивец оставлено без изменения (апелляционное определение от 14 марта 2022 года).

Апелляционные определения судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Саха (Якутия) по искам Н.А.Варнаковой, Л.Г.Жуковой, О.А.Котивец и Т.С.Кубряк подтвердила судебная коллегия по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции (определения от 11 августа 2022 года, от 28 июля 2022 года, от 28 июля 2022 года и от 3 марта 2022 года). Судья Верховного Суда Российской Федерации отказал в передаче кассационных жалоб заявителей для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации (определения от 20 января 2023 года, от 20 января 2023 года, от 20 января 2023 года и от 26 мая 2022 года), с чем согласился заместитель Председателя Верховного Суда Российской Федерации (письма от 19 мая 2023 года, от 19 апреля 2023 года, от 3 мая 2023 года и от 10 августа 2022 года).

Оставляя данное требование без удовлетворения, суды исходили из того, что заявители выразили волю на предоставление им дней отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; при этом суды указали на отсутствие

доказательств того, что до увольнения работодатель препятствовал заявителям в использовании дней отдыха, в том числе с учетом того, что часть таких дней была ими использована в период работы. Помимо этого было отмечено, что замена неиспользованных дней отдыха в связи с работой в выходные и нерабочие праздничные дни денежной компенсацией при увольнении законом не предусмотрена.

По мнению заявителей, часть четвертая статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствует статье 37 (часть 5) Конституции Российской Федерации, поскольку в системе действующего правового регулирования по смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой, она допускает привлечение работника к работе в выходной день без предоставления ему дней отдыха за ранее отработанное время. Заявители указывают на необходимость закрепления в законодательном регулировании обязанности работодателя предоставить дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в течение определенного периода либо непосредственно перед расторжением трудового договора. При этом, как следует из содержания жалоб и материалов конкретных дел, требования, которые заявлялись ими в судах, состояли в получении повышенной платы за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в связи с тем, что работодатель не предоставил им возможности использовать дни отдыха на момент увольнения.

Таким образом, с учетом положений статей 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» часть четвертая статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации является предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу постольку, поскольку на ее основании решается вопрос о повышенной оплате работы в выходные и нерабочие праздничные дни при увольнении работника, если между работником и работодателем по желанию работника достигнуты соглашения о предоставлении за такую работу дней отдыха, но на день увольнения они работнику не предоставлены.

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, обеспечивается экономическая, политическая и социальная солидарность; Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (статья 1; статья 7; статья 75, часть 5; статья 75¹). Права и свободы человека и гражданина, которые признаются и гарантируются согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации и осуществление которых не должно нарушать права и свободы других лиц, являются непосредственно действующими, определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (статья 17, части 1 и 3; статья 18). В числе основных прав и свобод человека Конституция Российской Федерации предусматривает право на отдых (статья 37, часть 5). Согласно данному положению работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

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).

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, Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения работникам реальной возможности использования предусмотренных законом выходных и нерабочих праздничных дней для отдыха вводит общий запрет на работу в такие дни. При этом в статье

113 данного Кодекса перечисляются исключительные случаи, когда привлечение к работе допускается, но только при соблюдении определенных условий, в том числе при наличии письменного распоряжения работодателя и, как правило, с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а его статья 149 – исходя из того, что работники в таких случаях привлекаются к работе в предназначенное для их отдыха время, которое они не могут использовать по его прямому назначению и своему усмотрению, а значит, подвергаются дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке и несут повышенные трудовые затраты, обусловленные увеличением рабочего времени и сокращением времени отдыха, необходимого, в первую очередь, для восстановления сил и работоспособности, – прямо и недвусмысленно определяет работу в выходные и нерабочие праздничные дни как разновидность работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П).

3. С тем чтобы компенсировать работникам дополнительные трудовые затраты, обусловленные увеличением рабочего времени и сокращением времени отдыха, статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает правила повышенной оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день (части первая – третья), которые применяются с учетом данного в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П конституционно-правового толкования части первой указанной статьи.

При этом часть четвертая данной статьи предоставляет работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, право заявить о желании получить взамен повышенной оплаты труда другой день отдыха; в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Возможность же замены повышенной оплаты работы в выходной или нерабочий праздничный день предоставлением дня отдыха законодатель связывает с проявлением

инициативы работника, который может обратиться с соответствующей просьбой к работодателю.

Таким образом, в случае привлечения работника к работе в день, предназначенный, по общему правилу, для отдыха, он вместо применяемой по умолчанию в силу части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации повышенной оплаты труда за такую работу вправе выбрать день отдыха и заявить об этом работодателю.

Предусмотренное частью четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации положение учитывает наличие индивидуально-договорных начал в регулировании трудовых отношений, согласуется с задачей достижения оптимального баланса интересов сторон трудовых отношений и направлено на обеспечение государственных гарантий трудовых прав работника.

4. Как отмечал Конституционный Суд Российской Федерации, при осуществлении индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений содержание прав и обязанностей их сторон зачастую определяет преимущественно работодатель, который является экономически более сильной стороной в трудовом правоотношении (Постановление от 13 июля 2023 года № 40-П). Это обстоятельство, отмеченное применительно к определению условий трудового договора, значимо и в иных случаях, когда речь идет о достижении согласия между работником и работодателем, а также о реализации соответствующих договоренностей.

Положения статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации не устанавливают порядка достижения и фиксации соглашения между работником и работодателем о предоставлении дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день. По смыслу взаимосвязанных статей 113 и 153 данного Кодекса формой выражения достигнутого соглашения могут быть, в частности, письменное согласие работника на работу в такой день и письменное распоряжение работодателя о работе в выходной или нерабочий праздничный день, содержащие соответствующие положения.

Согласие работодателя предоставить работнику день отдыха вместо повышенной оплаты предполагает дальнейшее согласование сторонами трудового договора конкретной даты использования этого дня отдыха. Волеизъявление работника о конкретной дате дня отдыха, поскольку в Трудовом кодексе Российской Федерации не установлено иного, может осуществляться как в письменной, так и в устной форме. Предоставление работнику такого дня отдыха, как и иные подобные решения работодателя, как правило, оформляется приказом (распоряжением). При этом исходя из необходимости поддержания баланса прав и интересов сторон трудового договора не предполагается предоставление дня отдыха исключительно на основе пожеланий работника без учета необходимости обеспечения нормального режима производственных, технологических, организационных процессов: реализация работником права на отдых за работу в выходной или нерабочий праздничный день не должна осуществляться вопреки интересам работодателя, который по смыслу части первой статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации выступает организатором коллективного труда работников.

Не будучи уверенным в том, что решение о предоставлении ему работодателем конкретного дня отдыха принято, работник не может по собственному волеизъявлению использовать день отдыха, поскольку такое поведение может расцениваться как отсутствие на работе без уважительных причин и повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности. Содержащееся в подпункте «д» пункта 39 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснение о том, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя, относящееся к позиции, согласно которой увольнение по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации (за прогул) может быть произведено в том числе за самовольное использование дней отгулов, не может быть гарантированно применено к данному случаю, поскольку конкретная дата использования дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день зависит от усмотрения работодателя.

При этом ни в Трудовом кодексе Российской Федерации, ни в каких-либо иных нормативных правовых актах не установлен механизм определения даты использования дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день. Не определено, в частности, в течение какого времени должно быть принято решение по заявлению работника о предоставлении конкретного дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день или на протяжении какого периода с даты работы в выходной или нерабочий праздничный день работнику должен быть предоставлен такой день отдыха.

Отсутствие в действующем правовом регулировании соответствующих положений на практике может приводить к тому, что вследствие бездействия работодателя согласование конкретной даты использования дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, о предоставлении которого стороны достигли соглашения, становится невозможным, что, следовательно, препятствует реализации работником данного права.

Нельзя исключать и ситуацию, когда сам работник, выбрав предоставление дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не обращается к работодателю за предоставлением конкретного дня отдыха, что в системе действующего правового регулирования не предполагает утраты данного права. Предоставив сторонам трудового договора возможность заменить повышенную оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день дополнительным днем (днями) отдыха, законодатель в силу принципов и требований трудового законодательства, определенных с учетом правового положения работодателя как организатора трудового процесса, исходит из возложения на работодателя обязанности обеспечить работнику реализацию выбранного

им способа компенсации понесенных повышенных трудовых затрат. Соответственно, если работник избрал предоставление дня (дней) отдыха, а работодатель согласился с этим, ответственность за соблюдение достигнутого сторонами соглашения лежит прежде всего на работодателе, который обязан обеспечить его реализацию.

Проблема реализации права на предоставление дней отдыха в связи с работой в выходные и (или) нерабочие праздничные дни может усугубляться в том случае, если работник продолжает привлекаться к такой работе, не используя ранее возникшее право на их предоставление. Это само по себе не запрещено трудовым законодательством, но приводит к увеличению количества дней отдыха, которые должны быть предоставлены работнику, что в силу объективных обстоятельств, связанных с производственными (технологическими), организационными процессами, затрудняет возможность их предоставления в разумный период после работы в выходной или нерабочий праздничный день, создавая тем самым предпосылки для дальнейшего бездействия работодателя в решении вопроса о конкретных днях отдыха.

Во всяком случае то обстоятельство, что работник не предпринял попыток обжаловать бездействие работодателя по предоставлению конкретных дней отдыха или сам не выразил явным образом волеизъявление на предоставление таких дней и при этом вновь соглашается на работу в выходной или нерабочий праздничный день, не должно приводить к невозможности реализации права работника на адекватное возмещение повышенных трудовых затрат в связи с работой в выходной или нерабочий праздничный день. В противном случае трудовые права и законные интересы работника как слабой стороны трудового правоотношения были бы нарушены.

5. Отсутствие в оспариваемой норме указания на обязанность работодателя предоставить работнику дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни до момента увольнения приводит на практике к тому, что работник лишается как этих дней отдыха, так и повышенной

оплаты такой работы. Суды отказывают в повышенной оплате работы в выходные или нерабочие праздничные дни, как это имело место в делах заявителей, на том основании, что между работником и работодателем по инициативе работника имелись договоренности о предоставлении работнику дней отдыха, а замена неиспользованных дней отдыха в связи с работой в выходные и нерабочие праздничные дни денежной компенсацией при увольнении законом не предусмотрена, в отличие, например, от части первой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

В результате складывается ситуация, когда работник вместо реализации конституционного права на отдых посредством использования выходных или нерабочих праздничных дней выполнял свои трудовые обязанности и тем самым работал сверх установленной продолжительности рабочего времени в условиях, отклоняющихся от нормальных, однако не получил за это, помимо оплаты такой работы в обычном (одинарном) размере, никакой адекватной компенсации от работодателя и полностью лишен возможности получить ее в дальнейшем. Вместе с тем, как это вытекает из статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с его статьями 113 и 149, работа в выходной или нерабочий праздничный день сопряжена для работника с дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузкой и повышенными трудозатратами, которые в любом случае должны быть компенсированы.

Кроме того, понимание части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации как исключаящей выплату работнику при увольнении повышенной платы за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, если он не реализовал право на предоставление ему дней отдыха в качестве компенсации повышенных трудозатрат, ставит его вопреки статье 19 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации в неравное положение с теми работниками, которые сразу предпочли применяемую по умолчанию повышенную оплату работы в такие дни. Тем самым создаются условия для необоснованного ограничения права на

вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и права на отдых (статья 37, части 3 и 5, Конституции Российской Федерации).

При этом части первая – третья статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации содержат, в том числе с учетом ранее данного Конституционным Судом Российской Федерации конституционно-правового толкования, достаточное регулирование оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, а часть первая статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации свидетельствует о наличии в трудовом законодательстве правового инструментария, позволяющего трансформировать нереализованное право на отдых в денежные выплаты.

Изложенное предполагает, что работодатель и в рассматриваемом случае обязан при увольнении работника заменить неиспользованные дни отдыха повышенной оплатой работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а сам факт выбора ранее работником по согласованию с работодателем предоставления других дней отдыха вместо повышенного размера оплаты не может рассматриваться как препятствие для получения им такой денежной выплаты.

Именно такое понимание оспариваемого законоположения в наибольшей степени согласуется с принципами социальной солидарности, уважения труда граждан и уважения человека труда (статья 75, часть 5; статья 75¹ Конституции Российской Федерации), а также с целями трудового законодательства, предусматривающими в том числе установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда и защиту прав и интересов работников (часть первая статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Таким образом, часть четвертая статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования предполагает, что в том случае, когда между работником и работодателем по желанию работника достигнуты соглашения о предоставлении дней отдыха за работу в выходные

или нерабочие праздничные дни, но на день увольнения они не были предоставлены, работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности у данного работодателя разница между оплатой работы в указанные дни по правилам частей первой – третьей статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.

Придание иного смысла оспариваемому законоположению вступало бы в противоречие со статьями 19 (части 1 и 2), 37 (части 3 и 5) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации.

Статья 80 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предусматривает внесение изменений в нормативный акт, если из постановления Конституционного Суда Российской Федерации о признании такого акта либо отдельных его положений соответствующими Конституции Российской Федерации в данном Конституционным Судом Российской Федерации истолковании вытекает необходимость устранения пробела или противоречий в правовом регулировании. В связи с этим, учитывая отмеченные в настоящем Постановлении недостатки действующего правового регулирования, которые ведут к увеличению количества неиспользованных работниками дней отдыха, право на которые возникло в соответствии с частью четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральному законодателю надлежит внести в него изменения.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47¹, 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 часть четвертую статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации не противоречащей Конституции Российской Федерации,

поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования она предполагает, что в том случае, когда между работником и работодателем по желанию работника достигнуты соглашения о предоставлении дней отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, но на день увольнения они не были предоставлены, работнику в день увольнения выплачивается за весь период трудовой деятельности у данного работодателя разница между оплатой работы в указанные дни по правилам частей первой – третьей статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в правоприменительной практике.

3. Федеральному законодателю надлежит внести изменения в действующее правовое регулирование предоставления в соответствии с частью четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации дней отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4. Судебные решения по делам граждан Варнаковой Надежды Алексеевны, Жуковой Ларисы Георгиевны, Котивец Ольги Анатольевны и Кубряк Татьяны Степановны, вынесенные на основании части четвертой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в истолковании, расходящемся с ее конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

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

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

Российской Федерации» и на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Конституционный Суд
Российской Федерации

№ 56-П