

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

«Правовое обеспечение предпринимательской деятельности»

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему Право на отдых и виды времени отдыха по российскому трудовому праву

Студент

П.А. Насонова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

Е.В. Чуклова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

руководитель

Консультанты

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель программы

д.ю.н, доцент А.А. Гогин

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Допустить к защите

Заведующий кафедрой к.п.н., доцент О.А. Воробьева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Тольятти 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА НА ОТДЫХ	9
1.1 Развитие отечественного законодательства о праве на отдых и времени отдыха в исторической ретроспективе.....	9
1.2 Современное международное законодательство в области правового регулирования времени отдыха	14
1.3 Система современного российского законодательства в области правового регулирования времени отдыха	234
ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.....	301
2.1 Понятие времени отдыха	301
2.2 Классификация видов времени отдыха	378
2.3. Место времени отдыха в системе гарантий трудовых прав работника.....	501
ГЛАВА 3. ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОТДЫХ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	78

ВВЕДЕНИЕ

Время, свободное от работы, всегда вызывало интерес у большинства граждан, поскольку в этот период можно заняться любимым делом, спортом, наконец погулять в парках, выехать за пределы места жительства и многое другое. От количества времени, отводимого на отдых, зависит и насыщенность проводимых мероприятий в этот период.

Однако отдых, сам по себе, как категория, не существует без связи с работой. О чем свидетельствуют сложившиеся в народе пословицы и поговорки: делу время – потехе час, кончил дело – гуляй смело и другие. Аналогичный подход мы видим и в российском законодательстве, где отдых зависит от условий, интенсивности труда, категорий работников; и нормы о времени отдыха напрямую связаны с нормами о рабочем времени.

Актуальность выбранной темы исследования вызвана значимостью института времени отдыха, а также особым значением права работника на отдых, которое закреплено в ряде основополагающих нормативных правовых актов. Среди таких актов Всеобщая декларация прав человека и Конституция Российской Федерации. Право на отдых является важным элементом, с помощью которого можно повысить производственный потенциал работника и сохранить его здоровье и работоспособность.

Статья 106 Трудового кодекса РФ¹ определяет время отдыха как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Однако, как показывает практика, в настоящее время многие работодатели, нарушая закон, игнорируют вопросы, связанные с предоставлением отпусков, компенсированием времени отдыха, и тем самым нарушают нормы, регламентирующие право на отдых.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

Основной целью магистерского исследования является комплексное раскрытие темы посредством выявления проблем в практической реализации права работников на отдых, а также поиск путей их решения.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- Изучить развитие законодательства о времени отдыха России в исторической ретроспективе;
- Провести анализ современного и иностранного законодательства в области правового регулирования времени отдыха;
- Определить дефиницию времени отдыха;
- Исследовать классификацию видов времени отдыха;
- Проанализировать понятие отпуска как вида отдыха и дать его общую характеристику;
- Рассмотреть корректировку времени отдыха в рамках гарантий трудовых прав работника;
- Выявить проблемы, возникающие в практической реализации прав работников на отдых;
- Предложить пути решения проблем защиты прав работников на отдых.

Степень разработанности темы: изучая степень научной разработанности можно отметить, что свой вклад в теоретическое рассмотрение вопросов права на отдых вложили отечественные авторы, такие как А.Н. Малолетко, Л.В. Прохорова, О.В. Каурова, Н.Б. Починок, Л.В. Голоскоков, М.В. Виноградова, В.А. Мальцев, Е.О. Чинарян., Е.Б. Мейлис, Т.А. Шубина, А.А. Незнамова, Е.Е. Полухина и др.²

Однако изучение обозначенной темы каждым ученым имеет узкую направленность и касается лишь отдельно взятых вопросов. Так, в учебно-

² Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей [Электронный ресурс]: монография/ А.Н. Малолетко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48947.html>.— ЭБС «IPRbooks»

практическом пособии А.Я. Петрова уделено внимание правому регулированию рабочего времени и времени отдыха, а также особенностям такого регулирования для отдельных категорий работников³.

Автором научно-практического журнала «Вопросы трудового права» В.И. Мироновым изучены эффективные системы и механизмы правового регулирования трудовых отношений и социальных конфликтов⁴.

Диссертационная работа А.С. Чанышева посвящена рассмотрению времени отдыха в зарубежных странах (на примере стран Скандинавии), что свидетельствует об односторонности исследования⁵.

В монографии И.А. Белицкой проведен комплексный анализ проблем регулирования работы за пределами установленной законом продолжительности рабочего времени. Выявлены и систематизированы общие и специфические признаки сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня, разработана периодизация развития законодательства о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени⁶. Здесь же рассматривается вопрос о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днем.

Методологическую основу исследования составили сравнительно-правовой, формально-юридический, логический, историко-правовой, лингвистический, системный, статистический методы, а также методы: синтеза, аналогии, анализа, обобщения судебной практики и конкретно-социологический.

Источниками познания выступают, прежде всего, современное законодательство в сфере трудовых отношений. При изучении используются методы анализа и синтеза, систематический, грамматический, синтаксический, логический и другие.

³ См.: Петров А.Я. Гарантии и компенсации: актуальные вопросы трудового права. М., 2014.

⁴ Миронов В. И., Прасолов Б. В. Проблемы разграничения полномочий по рассмотрению трудовых споров // Вопросы трудового права. — 2015. — № 4.

⁵ См.: Чанышев А.С. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах (на примере стран Скандинавии). Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М. – 2013. - 27с.

⁶ См.: Белицкая И.А. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: Монография. М.: Контракт, 2017.

Теоретической основой исследования послужили научные труды в сфере частного права, трудового права, рабочего времени, трудовых отношений, где были рассмотрены вопросы, связанные с изучаемой тематикой, таких известных авторов, как: О.В. Абрамова, П.В. Алексей, О.В. Антон, В.С. Бердычевский, В.Г. Бессарабов, Э.Н. Бондаренко, М.О. Буянова, Е.В. Вавивилин, А.А. Демичев, И.В. Гейц, Н.Г. Гладков, Н.А. Захарова, А.А. Кирилловых, И.Я. Киселева, Ю.Н. Колодий, О.В. Кораблина, А.В. Коршунов, Ю.А. Лукаш, В.И. Миронов, М.В. Молодцова, Т.М. Рассолов, Е.В. Романова, И.Ю. Павлова, М.Б. Смоленский, В.Г. Фёдорова, Е.А. Флейшиц, А.М. Хужина, Д.В. Черняева, О.В. Шаповал, Я.А. Юкина. и др.

Нормативной базой работы явились Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, ряд федеральных законов и подзаконных нормативных актов, соответствующих теме исследования, постановления Правительства РФ, материалы судебной практики.

Эмпирическая база работы представлена постановлениями Пленума Верховного Суда РФ, Определениями судов РФ. Использование практической составляющей является важным элементов работы для выработки правовой позиции не только на основе теоретических положений, но и сопряженных с применением их в правоприменительной практике.

Объектом исследования является право на отдых, как вид конституционного права, а также правоотношения, связанные с возникновением, распоряжением указанным правом.

Предмет исследования составляют нормы, регулирующие право на отдых и время отдыха, а также юридическая практика их применения.

Научная новизна и значимость заключается в том, что настоящая магистерская диссертация является комплексным исследованием практических проблем права и времени отдыха в области трудовых правоотношений. На основе выявленных проблем автором предложены пути их решения.

Также научная новизна проявляется в следующих положениях, выносимых на защиту:

Во-первых, при разрешении трудовых споров, в том числе по вопросам времени отдыха, необходимо применять правило иерархичности правовых норм в трудовом праве, указывая на последовательность их применения. Двухуровневая система правового регулирования трудовых правоотношений не является исключением для российского права, при этом помогает устранить возникающие коллизии, ориентируясь на нормы международного права.

Во-вторых, следует поддержать тенденцию современного российского права, направленную на регулирование трудовых прав и обязанностей локальными актами и договором между работником и работодателем, причем договор позволяет устанавливать специфику отношений между субъектами, что свидетельствует о развитии частных начал в трудовом праве.

В-третьих, время отдыха следует отнести не к категории времени, а к категории «гарантий прав работника», поскольку злоупотребление работодателем рабочим временем работающего приведет к нарушению непосредственно его конституционных прав.

В-четвертых, для осуществления всех прав и гарантий по предоставлению отпуска должен быть соблюден надлежащий состав правоотношения: субъекты, объект и содержание. Нарушение этой системы (например, не имеющее лицензии юридическое лицо как работодатель) влечет невозможность получения работником права на дополнительный отпуск.

В-пятых, в современном обществе значительную часть отношений занимают трудовые отношения с участием мигрантов, что в должной мере не отработано в законодательстве и требует развития.

Содержание и структура работы обусловлены научными и практическими потребностями. Изложение материала, осуществляется, как принято в работах такого рода, по принципу от общего к частному.

Магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, две из которых включают пять параграфов, и заключения. Список используемых источников содержит литературные источники, нормативные правовые акты.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА НА ОТДЫХ

1.1 Развитие отечественного законодательства о праве на отдых и времени отдыха в исторической ретроспективе

Отечественное законодательство о времени отдыха формировалось на протяжении нескольких периодов российской истории.

До конца XIX в. в России не было нормативно-правового акта, регулировавшего время отдыха работников на всей ее территории.

После отмены крепостного права в 1861 г., в разных районах России возник так называемый «рабочий беспорядок», поэтому вопрос о законодательном нормировании рабочего времени и времени отдыха стал особо актуальным.

Наиболее значительным нормативно-правовым актом рассматриваемого периода, является утвержденное мнение Государственного совета «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности»⁷. Оно приобрело силу закона с ноября 1898 г. (далее – закон от 2 июня 1897 г.) и действовал без изменений до 1917 г.

Принятие указанного закона стало значительным шагом вперед в формировании отечественного законодательства о времени отдыха. Он впервые системно урегулировал вопросы ограничения рабочего дня, времени отдыха работников на всей территории государства, включая праздничные дни и сокращенный рабочий день в предпраздничные дни. Некоторые нормы, содержащиеся в этом законе, оказались эффективными на практике, и поэтому они были сохранены в советском трудовом законодательстве, в частности это касается труда малолетних и женщин⁸. Закон предусматривал еженедельный выходной день по воскресеньям и отдых в праздничные дни.

⁷ Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» // ПСЗ РИ (1881-1913). Т. XVII (1897). № 14231 / СПС «КонсультантПлюс».

⁸ См.: Бондарюк Д.В. Фабричное законодательство о рабочем времени. Томск., ТГПУ, 2014.

В 1917 г. после октябрьской революции в России наступил кризис социального и экономического характера, который привел к резкому увеличению безработных. Сложившаяся ситуация стала причиной для формирования нового советского законодательства и основным направлением стало трудовое законодательство. Существенные изменения наблюдались в нормах режима труда и отдыха:

- Во-первых, продолжительность рабочего времени сократилась до восьми часов в день после принятия 19 октября 1917 Декрета Совета Народных Комиссаров о восьмичасовом рабочем дне;

- Во-вторых, были установлены подробно урегулированные виды отдыха: - свободные перерывы в работе для отдыха и для принятия пищи;

- праздники, которые включают воскресенья и собственно праздничные дни;

- В-третьих, 14 июня 1918 г. было принято Постановление СНК РСФСР «Об отпусках».⁹ Ранее данный вид отдыха не был нигде закреплён, поэтому для советского законодательства это было настоящее достижение.

Данным Постановлением устанавливалась продолжительность отпуска и порядок его предоставления.

Продолжительность ежегодного отпуска составляла две недели.¹⁰ Порядок предоставления отпуска определялся графиком отпусков так, чтобы нормальный ход работы не нарушался. На отпуск имели право все рабочие и служащие, проработавшие не менее шести месяцев (ст.1 Постановления). Отпуск предоставлялся один раз в год.

Рассматриваемое Постановление утратило свою силу в связи с принятием Кодекса Законов о Труде РСФСР 1922 года¹¹ (далее — КЗоТ, Кодекс).

⁹ Постановление СНК РСФСР от 14.06.1918 «Об отпусках» // СУ РСФСР. 1918 № 43 Ст. 527

¹⁰ См.: Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018.

¹¹ Постановление ВЦИК от 09.11.1922 "О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г." (вместе с "Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.") // СУ РСФСР", 1922, N 70, ст. 903.

Первым систематизированным российским актом трудового законодательства стал Устав о промышленном труде 1913 г. Его можно признать результатом тематической инкорпорации. В дальнейшем он оказал определенное влияние на формирование советского трудового законодательства¹².

Первый же Кодекс Законов о Труде был принят в 1918 г., который стал соответственно вторым кодифицированным актом. Кодекс содержал нормы, отвечающие интересам трудящихся масс, способные защитить их права в конкретных областях условий труда и трудовых отношениях. Раздел VII был посвящен рабочему времени и времени отдыха. Но стоит отметить, что в связи с иностранной военной интервенцией, начавшейся гражданской войной, экономической разрухой в стране и другими негативными обстоятельствами, важного значения в регулировании трудовых отношений первый российский КЗоТ не имел.

В 1922 г. был принят второй КЗоТ, который сохранил комплекс норм, принятых еще в 1918 г., защищавшие интересы работников. В литературе их относят к своеобразному "золотому фонду" советского трудового права¹³. Это исчерпывающий перечень оснований увольнения по инициативе работодателя, 8-часовой рабочий день, минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск, запрет детского труда и охрана труда женщин и несовершеннолетних, ограничение сверхурочных работ, оплачиваемый отпуск по беременности и родам и др.

В рассматриваемом Кодексе нормативное регулирование рабочего времени и времени отдыха было регламентировано двумя отдельными разделами. Раздел XI полностью посвящался отдыху, где были определены следующие виды времени отдыха:

- еженедельный непрерывный отдых;

¹² Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. С. 56.

¹³ Там же. С. 59.

- праздничные дни;
- отпуск.

Статья 109 устанавливала длительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов. Перечень праздничных дней полностью совпадал с КЗоТ 1918 г.

Впервые в Кодексе 1922 г. было установлено деление отпуска на виды:

- Очередной отпуск;
- Дополнительный отпуск.

Статья 114 устанавливала длительность очередного отпуска в две недели, по истечению непрерывной работы в 5,5 месяцев. Если работник не достиг 18 лет, то длительность отпуска составляла один месяц.

Статья 115 устанавливала перечень лиц, имеющих право на дополнительный отпуск. Трудящиеся на особо опасных, химических предприятиях относились к данному перечню лиц. Список всех профессий, дающих право на дополнительный отпуск, устанавливался Народным Комиссариатом Труда. Продолжительность дополнительного отпуска составляла две недели. Если дополнительный отпуск не был использован, то работнику согласно статье 91 были положены компенсационные денежные выплаты.

Кодекс законов о труде 1922 года, как известно, в отличие от своего предшественника, просуществовал значительный промежуток времени и утратил силу только в 1971 году в связи с принятием нового Кодекса законов о труде¹⁴.

В КЗоТ 1971 г. глава V была полностью посвящена времени отдыха. Впервые в Кодексе вид времени, как перерыв для отдыха и питания, был прямо отнесен ко времени отдыха. Статья 57 предусматривала длительность перерывы не более двух часов. Перерыв должен был предоставляться строго через 4 часов после начала рабочей смены.

¹⁴ Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // ВВС РСФСР. 1971. N 50. Ст. 1007.

Продолжительной еженедельного отдыха осталась не измененной. Статья 58 предусматривала пяти дневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Также впервые был установлен запрет на работу в выходные дни.

Статья 11 была посвящена регулированию отпусков. Классификация видов отпуска выглядела следующим образом:

- ежегодные отпуска;
- дополнительные отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы.

В соответствии со ст. 66 продолжительность ежегодного отпуска составляла 15 рабочих дней (ранее было 14). Порядок предоставления отпусков также подлежал изменению. Ранее отпуск был предоставлен работнику по истечению одного года, теперь отпуск предоставлялся спустя 11 месяцев.

Согласно ст. 68 право на дополнительный отпуск имели работники химических предприятий, а также рабочие Крайнего Севера. Кроме того, дополнительные отпуска предоставлялись общественным воспитателям несовершеннолетних, членам добровольных народных дружин по охране общественного порядка, членам добровольных пожарных дружин и другим работникам в качестве поощрения за выполнение государственных или общественных обязанностей. Перечень лиц весьма расширился.

Также был впервые введен отпуск без сохранения заработной платы. Согласно статье 76 данный вид отпуска мог быть предоставлен по уважительной причине после написания заявления на короткое время.

Таким образом, КЗоТ 1971 г. утратил свою силу 1 февраля 2000г. с связи с принятием ТК РФ. На протяжении 31 года в него вносились изменения, которые коснулись норм времени отдыха. Советское законодательство можно признать достаточно удачной для государственной

социалистической системы хозяйствования, так как исторические события того времени были весьма непростыми.

1.2 Современное международное законодательство в области правового регулирования времени отдыха

Трудовое право в современном мире регулирует трудовые отношения между работодателем и работником в процессе труда. Отрасль трудового права занимает одно из ведущих мест в системе права в РФ. Сегодня роль трудового права возрастает, что предопределено рыночными отношениями, наличием различных форм собственности и организационно-правовых форм юридических лиц. Основная миссия трудового права в России – создание необходимых правовых условий для достижения консенсуса интересов обеих сторон трудовых отношений, соответствующих государственным интересам.

Основными целями трудового права являются: установление государством социальных и правовых гарантий работников, обеспечение благоприятных условий труда для людей, защита законных прав и интересов работников, медиативное разрешение споров между работниками и работодателями.

Право на отдых неразрывно связано с правом на труд, соответственно, и в литературе их называют две стороны одной медали¹⁵, и в законодательстве нормы о времени отдыха сразу следуют за разделом о рабочем времени. Поскольку рабочее время регулирует некий технологический процесс, то работники, исполняющие этот процесс, должны иметь определенные права и гарантии с целью поддержания своего здоровья,

¹⁵ См.: Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018.

восстановления сил и эмоционального состояния, с целью успешного продолжения рабочей составляющей.

В современном мире складывается явный перевес между понятиями «рабочее время» и «время отдыха» в пользу рабочего времени. Времени отдыха отводится ограниченная функциональность в зависимости от производственных потребностей. Отсутствие полноценного законодательного определения ряда правовых категорий, процедурных положений, а также наличие противоречий и пробелов в правовом регулировании времени отдыха затрудняет реализацию целей и задач трудового законодательства в целом, а в частности, порождает проблемы в правоприменительной практике по вопросам предоставления времени отдыха работающим лицам.

Четкое правовое регулирование времени отдыха имеет ключевое значение при реализации работниками своих прав на отдых, в особенности на отпуск.

Многие ученые, которые занимаются вопросами трудового права, считают, что необходимо внесение уточнений в правовой институт «времени отдыха», а также использование рецепции правовых норм в иностранных законодательствах и заимствование зарубежного положительного опыта правового применения норм о времени отдыха.

Право человека на отдых является его неотъемлемым правом, дополненным гарантиями, что закреплено частью 5 статьи 37 Конституции РФ¹⁶.

Право на отдых является важной составляющей работающего человека, так как оно дает возможность временных гарантий для восстановления сил, а именно физического и духовного саморазвития как личности.

¹⁶ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. — 2014. — № 31. — Ст. 4398

К источникам права, регулирующим рассматриваемый институт, относятся нормативные правовые акты. Исходное начало правового регулирования трудовых отношений содержится в положениях ст. 37 Конституции РФ, сформулированных в форме принципов¹⁷. Все закрепленные основные принципы, относящиеся к трудовому праву, в Конституции РФ лежат в основе построения системы источников трудовых отношений. Наряду с этим, законодательство о труде предполагает развитие данных начал и создание системы гарантий трудовых прав работника.

Статья 15 Конституции РФ¹⁸ включает в правовую систему общепризнанные принципы и нормы международного права: Международные пакты, декларации, многосторонние договоры-конвенции, в том числе МОТ (Международная организация труда).

В статье 24 Всеобщей декларации прав человека содержится информация о праве каждого человека на отдых, также досуг с правом разумного ограничения рабочего времени и оплате отпуска¹⁹.

Аналогично декларации, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах определяет право человека на отдых с ограничениями рабочего времени в рациональных пределах и возможности предоставления ежегодного отпуска²⁰.

В конвенциях Международной организации труда (МОТ) рассматривается проблема времени отдыха, а также МОТ занимает ключевое положение в вопросах международно-правового регулирования социально-трудовых вопросов. Правосубъективность данной организации установлена в ст. 39 Устава МОТ. Основную базу общепринятых мировых стандартов образуют акты, которые принимаются в контексте МОТ.

¹⁷ См.: Сошникова Т. А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005 С. 347.

¹⁸ Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).

¹⁹ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Рос. газ. — 1995 — 5 апр. — С. № 67

²⁰ Международный пакт от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12

Среди основных источников международно-правового регулирования труда ключевую роль играет Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г, так как правовой документ содержит в себе декларативный характер и не имеет основания принуждать государство принимать обязательства по его исполнению.

Данный документ отличается от многих источников рекомендательного декларативного характера, поскольку содержит положение, указывающее в какой-то степени на наличие определенных обязанностей у государств, входящих в МОТ, все обязательства представлены в 8 конвенциях МОТ. Наименование обязательств «основополагающие».

В Декларации МОТ 1998 г., а точнее в п. 2 определяется, что все государства, которые включены в состав МОТ независимо от ратификации или основополагающих конвенций, обязуются ввиду того, что имеют членство, «...соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно и в соответствии с Уставом МОТ принципы, касающиеся прав, являющихся предметом данных конвенций». Данная декларация включает в себя особые приложения, которые содержат устройство исполнения её положений, а также значительные требования в отношении основополагающих конвенций.

Особое внимание стоит уделить вопросу о том, что до сих пор время на отдых и время труда в МОТ не регламентировали на едином уровне, хотя по данному вопросу создано не малое количество документов, конвенций, к примеру Конвенция №1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов

в неделю»²¹ и Конвенция № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях»²².

Следует отметить, что данные конвенции так и не были ратифицированы Россией.

Нормативные и контрольно-надзорные функции в МОТ осуществляет Международная конференция труда (МКТ). На ежегодных сессиях МКТ в Женеве происходит принятие конвенций и рекомендаций МОТ большинством в две третьих голосов делегатов, присутствующих на МКТ.

Все конвенции и рекомендации МОТ принимаются на сессиях международной конференции труда. Процесс после принятия данного документа заключается в том, что обязательно документ должен быть предоставлен в компетентные государственные органы и на основании предоставленного текста создаётся внутригосударственный акт или принятия каких-либо мер по реализации его положений на внутригосударственном уровне.

Для конвенций МОТ стандартным способом данной реализации является ратификация.

В Российском законодательстве ратификация реализуется путем издания федерального закона (ст. 17, 18 Федерального закона от 15 июля 1995 г. № 101 ФЗ «О международных договорах Российской Федерации»). В РФ процесс ратификации выглядит следующим образом, на основании ФЗ № 101 от 15 июля 1995 г. Президент РФ должен подписать ратификационную грамоту, затем данная грамота обязательно с печатью президента и подписью министра иностранных дел РФ направляется на регистрацию.

На основании такого закона Президент РФ подписывает ратификационную грамоту, которая с его печатью и подписью министра

²¹ Конвенция № 1 Международной организации труда «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (Заключена в г. Вашингтоне 29.10.1919 – 27.01.1920) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1–8

²² Конвенция № 30 Международной организации труда «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» (Заключена в г. Женеве 28.06.1930) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919–1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 213–21

иностранных дел РФ направляется затем на регистрацию в Международное бюро труда МОТ. В РФ имеют ратификацию значительные конвенции, такие как:

1. Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю»²³;

2. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях»²⁴;

3. Конвенция № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)»²⁵, Рекомендация № 98²⁶.

В российском законодательстве регулирование времени отдыха прописано в разделе V Трудового кодекса РФ, а именно в ст. 106 ТК РФ²⁷.

Российское трудовое законодательство соответствует положениям Конвенции МОТ №47 и Рекомендации №116. Ключевая мысль Конвенции МОТ №47 и Рекомендации №116 – сокращение продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю. Такие изменения были внесены в КЗоТ РСФСР еще в 1992 году²⁸.

По общему правилу нормы международного права стоят выше норм национального законодательства и последнее не должно противоречить вышестоящему. Однако в литературе высказана точка зрения о некоторых коллизиях норм. Так, Ю.А. Кучина²⁹ выразила точку зрения, что по вопросу разделения отпуска на части, национальное законодательство противоречит

²³ Конвенция № 47 Международной организации труда «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (Заключена в г. Женеве 22.06.1935) // Ведомости ВС СССР. 1956. № 13. Ст. 280

²⁴ Конвенция № 14 Международной организации труда «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (Заключена в г. Женеве 25.10.1921 – 19.11.1921) // Ведомости ВС СССР. 1967. № 44. Ст. 586

²⁵ Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женеве 24.06.1970 на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7451

²⁶ Рекомендация № 98 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках» (Принята в г. Женеве 23.06.1954 на 37-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1107–1110.

²⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. 03.08.2018) // СЗ РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 106

²⁸ Закон РФ от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992. № 41. Ст. 2254

²⁹ Кучина Ю.А. Проблемы имплементации норм конвенций Международной организации труда об отпусках в российское законодательство // Российский юридический журнал. 2014. N 5. С. 60 -68.

отчасти пункту 2 ст. 8 Конвенции № 132. Трудовой кодекс РФ предусматривает, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части при условии, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Конвенцией же установлено правило, что одна из частей отпуска должна составлять две непрерывные рабочие недели, если иное не предусмотрено в соглашении, связывающем работодателя и работника. Автор усматривает противоречие в том, что стороны имеют возможность в договорном порядке решить вопрос только о возможности деления отпуска на части, но не имеют возможности договориться о том, что все части отпуска будут менее 14 дней.

С нашей точки зрения, изложение нормы в Трудовом кодексе не противоречит международным нормам, т.к. предусматривает разделение отпуска по частям и волеизъявление работника, безусловно, учтено нормами Трудового кодекса. Потому, делать вывод о нарушении прав работника национальным законодательством было бы не верно.

Основываясь на проведенном анализе, статистка показала, сколько часов работающий человек на западе тратит в неделю. В западных странах в таких, как Австрия, Италия, Испания, Греция, Швеция продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, в Люксембурге 48 часов, а в Бельгии 38 часов.

Изменение норм во временной продолжительности рабочей недели прошлого времени РФ имеет отличительный характер по сравнению с сегодняшним днем, явный пример этому содержание КЗоТ, так как в него была включена норма о том, что если будет изменение в политических условиях, то на основании этого рабочая неделя подлежит сокращению, а при изучении современного законодательства подобной трактовке не было обнаружено. Но в Преамбуле Конвенции № 47 говорится о том, что Генеральная конференция Международной организации труда пытается по

возможности максимально сократить продолжительность рабочего времени для всех категорий работников.

И.И. Андриановская отметила, что данное сокращение продолжительности рабочего времени является достижением России на мировой арене, поскольку устанавливает оптимальный баланс рабочего и нерабочего времени³⁰.

В 2009 году Российская Федерация ратифицировала Европейскую социальную хартию путем внесения изменений в трудовое законодательство³¹. Европейская социальная хартия является важным прогрессивным документом в области международной стандартизации труда. Все нормы, которые в ней содержатся захватывают большую часть трудовых прав. Рассматривая вопрос об использовании данного положения в РФ, особое внимание следует уделить её ратификации нашим государством.

Согласно Федеральному закону от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ ч. 1 Хартии, кратко перечисляющие установленные в ней права и гарантии, принята Россией без явных исключений. Но детальные положения в ч. 2 Хартии Россия признает не в полном объеме.

Пункт 2 Хартии перечисляет принципы, закрепленные в их политике, среди которых названы справедливые условия труда, также в статье два ч. II изложено то, что, для того чтобы обеспечить результативные и справедливые условия труда, то стороны хартии будут обязаны:

1. установить оптимальную продолжительность рабочей недели и выходных;
2. равномерно сокращать ее продолжительность, насколько это возможно, а также улучшать, связанные с этим факторы.

Наряду с вышеперечисленным, данная статья, устанавливает конкретные обязанности двух сторон в области времени отдыха, а именно

³⁰ Андриановская И. И. Преемственность в трудовом праве : монография. 2-е изд., перер. и доп.. Южно-Сахалинск : СахГУ, 2010. С. 206.

³¹ Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67

определение праздничных дней, предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и оплачиваемых дополнительных отпусков, а также устранение рисков недопустимых для здоровья работ.

Если рассматривать трудовые проблемы, которые часто возникают в российской действительности связанные с поддержанием системы социального обеспечения в области труда, то следует отметить, что в ч. 2 Европейской Хартии п. 2 ст. 12 наоборот прописаны все необходимые гарантии, которые являются явной защитой и обеспечением прав в социуме.

В Конвенции о защите прав человека и основных свобод отсутствуют определенные нормы, касающиеся времени отдыха человека, но она может использоваться для защиты трудовых прав работников³², но при том конвенция содержит такие нормы, как запрет рабства, а также принудительного труда, право на справедливое судебное разбирательство с эффективным средством защиты в области права, право на запрет дискриминации. Соблюдение положений Конвенции обеспечивается силами Европейского суда по правам человека.

Изучая страны СНГ Международно-правовое регулирование времени отдыха граждан также имеет место быть. К регулирующим документам относятся Хартия социальных прав и гарантий, которая была принята в 1994 г., Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека принятая годом позже, в 1995 г., Концепция формирования правовых основ и механизмов реализации социального государства в странах Содружества принятая в 2007 г. Проблеме продолжительности рабочего времени уделяются статьи 7-9, а регулированию времени отдыха – статьи 10-14³³.

В статье 11 Хартии социальных прав декларируется о праве работников на ежегодный оплачиваемый отпуск, в ней также утверждается о

³² Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 2. Ст. 163

³³ Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, одобрена в г. Санкт-Петербурге 29.10.1994 Постановлением Межпарламентской ассамблеи СНГ // Информационный бюллетень. Межпарламентская ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99–117

том, что период временной нетрудоспособности и праздничные дни не входят в период отпуска. Данное положение соответствует статье 120 Трудового кодекса РФ, где праздничные дни исключаются из периода отпуска, статье 124 Трудового кодекса РФ о переносе или продлении трудового отпуска на данный период.

К сожалению, на рубеже веков по явным причинам деятельность СНГ в сфере регулирования трудовых прав пережила некоторый спад активности, но к концу первого десятилетия 21 века активное сотрудничество в рамках Содружества возобновилось.

На сегодняшний день активной проблемой выступает применение международно-правовых актов и общепризнанных норм права в области права человека на отдых.

В Конституции РФ установлено, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ используются в рамках элементов национальной правовой системы. Если международным договором Российской Федерации закрепляются какие-либо другие правила, чем это оговорено законом, то необходимо применять нормы международного договора (ч. 4 ст. 15)³⁴.

1.3 Система современного российского законодательства в области правого регулирования времени отдыха

В соответствии со статьей 5 Трудового кодекса, регулирование трудовых отношений осуществляется двухуровневой правовой системой. К высшему уровню (законодательству) относятся: Конституция и Федеральные законы, и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы

³⁴ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. — 2014. — № 31. — Ст. 4398

трудового права. На нижней ступени иерархии располагаются иные нормативные правовые акты: указы Президента Российской Федерации; постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Верховный суд в п.9 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" подтвердил иерархичность правовых норм, указывая на последовательность их применения³⁵.

Основным кодифицированным законодательным актом в сфере регулирования трудовых отношений в настоящее время является Трудовой кодекс РФ, который включает в себя все институты трудового права.

В современной России Трудовой кодекс претерпел много существенных изменений. Так, на основании Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс России, заявление о неприменимости некоторых нормативно-правовых актов СССР и недействительности некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) на территории России»³⁶, были добавлены целые главы (например, о совместительстве), уточнены отдельные понятия, в частности, существенные условия договора заменены термином – обязательные. Последнее считается верным, поскольку термин «существенные условия» характерен для использования в гражданско-правовых договорах, и с целью проведения отличий не должен быть использован другой отраслью права.

³⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2(ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 6, 2004.

³⁶ Собрание законодательства РФ", 03.07.2006, N 27, ст. 2878.

Однако многие изменения не были внесены систематически, не имели решающего значения, носили лишь уточняющий и взаимодополняющий характер.

ТК РФ включает основные принципы трудовых отношений, правовое положение работника и работодателя, понятийный аппарат отрасли, тем самым выполняет значимую роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, где устанавливаются все права работника, гарантии и способы защиты всех прав.

В кодексе подробно регулируются такие важные составляющие трудовых отношений как: рабочее время, время отдыха, материальная ответственность, а также некоторые вопросы заработной платы, охрана труда, трудовой договор и т.д.

Некоторые федеральные законы в сфере трудового права действуют наряду с Трудовым кодексом РФ, к их числу относятся:

1. Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации»³⁷;
2. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»³⁸ и т.д.

Нормы трудового права содержатся и в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»³⁹, который предусматривает права профсоюзов по представлению и защите интересов работников на коллективных переговорах, при разрешении коллективного трудового спора, при осуществлении локального регулирования и правомерного применения, например, в области права на отдых.

³⁷ Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.12.2018) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ, N 17, 22.04.1996, ст. 1915.

³⁸ Федеральный закон "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" от 01.05.1999 N 92-ФЗ (последняя редакция) // Собрание законодательства РФ, 03.05.1999, N 18, ст. 2218.

³⁹ Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ (в редакции 03.07.2016г.) // Собрание законодательства РФ", 15.01.1996, N 3, ст. 148.

Особенности правового регулирования трудовых отношений в режиме времени отдыха отдельных категорий работников так же предусматривают ряд законов. Так, Закон РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»⁴⁰ устанавливает для работников, которые трудятся в сложных климатических условиях более льготные условия труда.

Вышеназванные законы приняты в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Однако принятие новых законодательных актов очень часто сопряжено с противоречием новых норм уже существующим. Так в литературе выделяют несколько вариантов коллизий трудового права:

- хронологический - когда «закон действует лишь на будущее время», «последующий закон отменяет предыдущий»;
- субординационный – «приоритет признается за актом более высокой юридической силы»;
- пространственный подразумевает, что «действует закон места возникновения правоотношения»;
- дифференционный, который построен на основе общего логического правила соотношения общего и частного, - «специальная норма имеет приоритет перед общей»⁴¹.

Конкретизация законодательных положений в трудовом праве, регулирование отдельных элементов трудового правоотношения и их дифференциация осуществляются через Постановления Правительства РФ.

Постановления Правительства РФ в значительной мере принимаются по вопросам охраны труда, данными постановлениями утверждаются положения о федеральных надзорах, перечни опасных и вредных работ, порядок проведения специальной оценки условий труда. Примером может

⁴⁰ Закон РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 (в ред. от 07.03.2018) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Ведомости СНД и ВС РФ, 22.04.1993, N 16, ст. 551.

⁴¹См.: Аленина И.В. Коллизии в трудовом праве: Дис.... канд. юрид. наук. Омск, 2000. С. 148.

выступить Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы"⁴².

Ведомственные акты являются низшей ступенью в иерархии нормативных правовых актов и принимаются в соответствии с положениями о конкретных министерствах, ведомствах, регистрируются в Минюсте России и публикуются для общего сведения. Однако акты Министерства труда и социальной защиты РФ принимаются в рамках отведенных ему функций⁴³, в частности, социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости и безработицы, трудовой миграции, государственной гражданской службы, социальной защиты и социального обслуживания населения, в том числе социальной защиты семьи, женщин и детей, опеки и попечительства, оказания протезно-ортопедической помощи, реабилитации инвалидов и других. Как видно, вопросы отдыха Министерством труда и социальной защиты РФ могут быть освещены лишь в рамках определенных гарантий трудящихся и не являются специальным объектом рассмотрения.

Наряду с актами органов местного самоуправления трудовые отношения, как было указано ранее, трудовые отношения регулируются локальным нормативным актом, который принимается с учетом мнения представительного органа работников. В ст. 190 ТК РФ предусматривается, что правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Основным назначением локальных актов является конкретизация законодательства о труде, учитывая организацию труда и условий конкретного предприятия, повышение гарантий, предоставленных

⁴² Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 N 877 (ред. от 04.09.2012) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" // Собрание законодательства РФ, 16.12.2002, N 50, ст. 4952.

⁴³ Постановление Правительства РФ от 31.05.2012 N 535 (ред. от 12.11.2016) "Вопросы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ, 04.06.2012, N 23, ст. 3029.

работникам законом и иными актами, а также установлений условий труда, определение которых отнесено к компетенции работодателя.

Так, например, в Правилах внутреннего трудового распорядка работодателем не определен режим рабочего времени и отдыха (продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, в том числе для работников, работающих по графику сменности)⁴⁴, что признано нарушением требований норм Трудового кодекса РФ.

Важными локальными нормативными актами являются:

- локальные акты, устанавливающие нормы труда, независимо от их наименования. Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК РФ);

- графики сменности, которые определяют чередование работников по сменам, устанавливают продолжительность смен, их количество, продолжительность междусменного перерыва. Принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 103 ТК РФ);

- локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда (положения об оплате труда). Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК РФ);

- правила внутреннего трудового распорядка, устанавливающие порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, общие правила выполнения работы и т.д. Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 189 и 190 ТК РФ);

⁴⁴ Постановление Верховного Суда РФ от 03.08.2017 N 73-АД17-2. Текст опубликован не был. // СПС «КонсультантПлюс».

- инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 212 ТК РФ).

Часто на практике используется локальный нормативный акт, как положение о персонале, это положение принимается руководителем организации, где не заключен коллективный договор. Положение о персонале – это комплексный документ, который определяет режим рабочего времени и времени отдыха, правила выполнения работ и поведения, условия оплаты труда и обязанности работников и тем самым, сочетает в себе признаки нескольких видов традиционных локальных актов.

На основе проведенного теоретического исследования следует сформулировать ключевые выводы по данной главе.

Понятие право на отдых и время отдыха является предметом регулирования, как в современном российском законодательстве, так и в международных актах, к коим относятся: Всеобщая декларация прав человека; Пакт об экономических, социальных и культурных правах; Европейская социальная хартия; Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств; Конвенции МОТ.

В настоящее время нормативно-правовое регулирование права человека на отдых осуществляется как на международном, так и на национальном уровне. Двухуровневая система правового регулирования трудовых правоотношений не является исключением для российского права, при этом помогает устранить возникающие коллизии, ориентируясь на нормы международного права.

ГЛАВА 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

2.1 Понятие времени отдыха

Право на отдых - это понятие, которое относится к правам человека и может возникнуть по причине физиологических или социальных составляющих⁴⁵. Физиологическая составляющая связана с естественными потребностями человека.

Отдых для человека – это необходимая часть в жизни, так как он предназначен для приобретения покоя и восстановлении физических и моральных сил.

Статья 24 Всеобщей декларации прав человека определяет, что право на отдых - это разумное распределение труда. Конституция Российской Федерации закрепляет право на отдых в пункте 5 статьи 37, указывая, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Создание условий и реализация всех вышеуказанных гарантий - это задача Трудового Кодекса РФ. В разделе V статье 106 ТК РФ понятие времени отдыха закрепляется, как время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может использовать по своему усмотрению. Это означает, что человеку предоставляется право использовать свое свободное время от работы по своему усмотрению, например, занятием спортом, своим хобби, духовным развитием и т.д.

Вместе с тем, если работник прогулял, то он тоже был свободен от трудовых обязанностей, следовательно, указанное определение не лишено недостатков и трактовать «время отдыха» посредством исключения «рабочего времени» представляется не совсем верным.

⁴⁵ Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Издательство Юрайт, 2014 — 854 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

Однако, абсолютно избежать теоретическое изложение «времени отдыха», не затрагивая «время труда», очевидно, не получится в силу объективных причин. Еще в свое время И. Кант подметил, что «одна из несомненных и чистых радостей есть отдых после труда».

В толковом словаре С. И. Ожегова достаточно подробно трактуется понятие отдыха, а именно, как «время для восстановления физических и моральных сил, свободное от трудовой деятельности»⁴⁶, так как труд «это определенная человеческая деятельность, предназначенная для создания определенных благ и услуг с помощью предметов труда»⁴⁷.

В юриспруденции время отдыха – это один из институтов трудового права⁴⁸.

В юридической литературе право на отдых не представляет собой определенной категорией прав, так как на этот счёт нет единого мнения. С точки зрения некоторых учёных право на отдых относится к социально-экономическим правам, но входит в категорию трудовых прав⁴⁹, а другие ученые считают, что право на отдых не имеет отношения к трудовым правам⁵⁰.

По мнению Т.А. Сошниковой, право на отдых направлено на удовлетворение социальной и биологической потребности человека в восстановлении физических и моральных сил, затраченных в трудовой деятельности, и относится к категории социальных прав⁵¹.

С аналогичной точкой зрения выступает М.П. Маврин, который считает, что в соответствии со статьей 24 Всеобщей декларации прав

⁴⁶ Ожегов С. И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / под ред. чл.-корр. АН СССР Н. Ю. Шведовой. - 20-е изд., стереотип. М. : Рус. яз., 1988. С. 379

⁴⁷ Ожегов С. И. Словарь русского языка / под ред. чл.-корр. АН СССР Н.Ю. Шведовой. 20-е изд., стер. М. : Рус. яз., 1988. С. 663

⁴⁸ Трудовое право. В 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда: учебник для бакалавриата и магистратуры / отв.ред. Ю.П. Орловский; ред.-сост. Е.С. Герасимова. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 506с. – Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс.

⁴⁹ Батырь В. А. Международное гуманитарное право : учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЗАО Юстицинформ, 2011. С. 555

⁵⁰ Ковалев А. А. Международная защита прав человека : учеб. пособие. М. : Статут, 2013. С. 63

⁵¹ Сошникова Т. А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда: монография. М., 2005. С. 11

человека право на отдых относится к категории основных социальных прав человека⁵².

Н. Н. Тышкунова полагает, что право на отдых может рассматриваться как элемент трудового правоотношения, и в этом качестве моментом его возникновения является заключение трудового договора между работником и работодателем⁵³.

По мнению автора, право на отдых выступает, как возможность получить некоторое социальное благо, к примеру, как:

1. Перерыв в рабочее время.
2. Ежедневный или посменный отдых.
3. Отдых в выходные дни.
4. Наличие выходных в праздничные дни.
5. Отпуска.

Понятие времени отдыха тесно связано с понятием рабочего времени, поэтому в соответствии с этим, содержание рассмотренного права на отдых является субъективным и позволяет требовать от работодателя соблюдения норм рабочего времени, регламентированного трудовым законодательством и локальными нормативными актами.

Позицию, что право на отдых представляется как субъективное право, отстаивают некоторые ученые. Так, по мнению Н. Г. Александрова содержание субъективного права в отношении трех правомочий человека, а также он считал, что все три правомочия имеют взаимосвязь⁵⁴. К первому правомочию автор определял возможность владельца субъективного права осуществлять определенные действия или бездействовать. Вторым правомочием он определял возможность требовать от других лиц совершения каких-либо действий. Заключительное правомочие состояло в

⁵² Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. В. Д. Зорькина, Л. В. Лазарева. М. : Эксмо, 2009. С. 367

⁵³ Тышкунова Н. Н. Конституционное право человека и гражданина на отдых в Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2007. С. 43

⁵⁴ Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М. : Госюриздат, 1961. С. 225.

возможности обращения к государству (использование государственного принуждения).

В современном обществе устанавливаются законодательные и договорные уровни регулирования трудовых отношений.

Коллективными договорами, соглашениям, нормативным актам со стороны работодателя должны соблюдаться нормы в режиме рабочего времени и отдыхе. Также по данным документам могут быть предусмотрены дополнительные льготы, другими словами гарантия в области времени отдыха, к примеру, предоставление специального перерыва или предоставление дополнительного отпуска.

Субъекты РФ могут вводить на своей территории дополнительные праздничные дни по сравнению с федеральным законодательством. Например, в соответствии с Законом Республики Татарстан от 19 февраля 1992 г. "О праздничных днях и памятных датах Республики Татарстан" нерабочими праздничными днями являются также: День Республики Татарстан - 30 августа, День Конституции Республики Татарстан - 6 ноября, Ураза-байрам, Курбан-байрам. В Республике Татарстан устанавливается праздничный день: День родного языка - 26 апреля. Дни, на которые в соответствии с лунным календарем и сложившимися традициями приходится начало проведения праздников Ураза-байрам и Курбан-байрам, определяются указом Президента Республики Татарстан.

В законодательстве РФ предусмотрены положения, которые регулирует режим отдыха работников относящихся к особой категории профессий:

1. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, выполняющих добычу драгоценных металлов, драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений⁵⁵;

⁵⁵ Утверждено приказом Минфина России от 02 апреля 2003 № 29.

2. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации⁵⁶;

3. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыб хозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы⁵⁷;

4. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы⁵⁸;

5. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации⁵⁹,

6. Положение об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому⁶⁰.

Перечисленные документы, не предусматривают ухудшение норм, установленные трудовым законодательством и коллективным договором.

По следующей формуле можно определить количественное отношение времени отдыха.

$$t_{\text{отд.}} = t_{\text{к.}} - t_{\text{раб.}}, \text{ где:}$$

$t_{\text{отд.}}$ – время отдыха;

$t_{\text{к.}}$ – календарное время;

$t_{\text{раб.}}$ – рабочее время.

Однако, если работник освобождён от рабочей деятельности по причине выполнения государственных или общественных обязанностей, его

⁵⁶ утверждено приказом Минобороны России от 16 мая 2003 № 170.

⁵⁷ Утверждено приказом Госкомрыболовства России от 08 августа 2003 № 271.

⁵⁸ Утверждено приказом Росгидромета от 30 декабря 2003 № 272

⁵⁹ Утверждено приказом Минтранса России от 30 января 2004 № 10.

⁶⁰ Зарегистрировано в Минюсте России 19.05.2014 N 32328.

затраченное время не будет относиться ко времени отдыха. По указанной формуле это время не учитывается.

В таблице представлены периоды, когда работник освобождается от трудовых обязанностей.

Наименование периода	Нормативное основание
1	2
1. Учебный отпуск	<p style="text-align: center;">Ст. 173-176 ТК РФ⁶¹</p> <p>1. Высшее образование (заочная, вечерняя форма обучения): - Сессия на 1,2,3 курсе, то учебный отпуск положен 50 дней; - Сдача гос. экзаменов 1 месяц; - Подготовка к диплому и гос. экзамену 4 месяца</p> <p>2. Среднее образование (заочная, вечерняя форма обучения): - Сессия на 1 или на 2 курсе, то учебный отпуск положен 30 дней, если студент старших курсов, то 40 дней; - Сдача итоговых экзаменов 1 месяц; - Подготовка к диплому и к итоговым экзаменам 2 месяца</p> <p>3. Аспирантура - Подготовка для сдачи вступительных экзаменов 30 дней; - Время для диссертации 3 месяца;</p>
2. Отпуск на повышение квалификации некоторых категорий работников: 2.1 Федеральные государственные и гражданские служащие	В части 4 и 5 ст. 62 ФЗ от 27 июля 2004 № 79 «О государственной гражданской службе РФ» отпуск на повышение квалификации предназначен для Федеральных, государственных, гражданских служащих сроком не реже 1 раза в три года;
2.2 Научно-педагогические работники государственных высших учреждений	Ст. 21 ФЗ от 22 августа 1996г. № 125-ФЗ «О Высшем и послевузовском профессиональном образовании». Время для подготовки предоставляется для научно-педагогических работников гос. высших учреждений не реже 1 раза в 5 лет;

⁶¹ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) ТК РФ Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам

Наименование периода	Нормативное основание
2.3 Медицинские и фармацевтические работники	Статья 54 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993г. № 5487-1 распространяется на медицинских и фармацевтических работников по истечению сроков действия сертификата продолжительность которого до 5 лет

На основании таблицы можно полагать, что обязательный временной период, на который работник затрачивает свое личное время, закрепляется в законодательстве РФ и тем самым, ТК РФ не предусматривает время, указанное в таблице, как вид времени отдыха.

Человек вправе распределять своё свободное время по целевому назначению⁶².

Развитие современного общества в техническом направлении, появление цифровых технологий, инноваций, привело на практике к возникновению новых профессий, например, таких как дистанционные работники. Для таких лиц сложно установить четкие границы - где прекращается работа и начинается отдых. Например, космонавты, находясь на орбите, выполняют определенную работу даже в часы, отведенные им для отдыха и спортивных нагрузок.

Аналогию можно провести и с лицами, занимающимися научной, творческой деятельностью; поскольку установить для работника конкретные часы мыслительного процесса либо полностью освобождения от последнего практически невозможно. Если вспомнить об идеи Д.И. Менделеева, которому таблица приснилась во сне, то применяя нормы современного законодательства, с юмором можно было бы говорить о работе в ночное время.

⁶² Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009. С. 448-478

Современная индустрия, резкий прогресс гаджетов, космические и цифровые технологии в различных сферах деятельности - все это постепенно ведет к стиранию граней между умственным трудом и отдыхом, к невозможности выполнения работы в строго отведенном месте и в установленное время.

Соответственно, развитие общества, как следствие, порождает развитие права, и в дальнейшем ведет к необходимости выработки иных подходов в правовых конструкциях, в частности в определении дефиниции «право на отдых».

Таким образом можно сделать вывод, что понятие «время отдыха» представляет собой время, которое устанавливает законодательство для отдыха, и не в коем случае не относится к потерянному, неотработанному времени, так как работодателю необходимо предоставлять условия труда на основании подписанного договора, где рабочее время не должно превышать положенной нормы ТК РФ, а также соотношение с временем отдыха должно быть таким, чтобы работник чувствовал себя гармонично развитым человеком.

2.2 Классификация видов времени отдыха

Трудовой кодекс РФ ст. 107 предусматривает следующие виды времени отдыха:⁶³

1. перерывы в течение рабочего дня (смены);
2. ежедневный (междусменный) отдых;
3. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
4. нерабочие праздничные дни;
5. отпуска.

⁶³ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) ТК РФ Статья 107. Виды времени отдыха

На основании ст. 107 ТК РФ необходимо выполнить подробный разбор по каждому виду времени отдыха.

1. Перерывы в течении рабочего дня. Для каждого работника необходим перерыв в течении рабочего дня. Перерывы можно разделить, как перерыв для отдыха и питания, так и специальные перерывы. В соответствии ст. 108 ТК РФ перерыв для отдыха и питания должен быть предоставлен абсолютно всем работникам. Длительность перерыва определяется требованиями ч. 1 ст. 108 ТК РФ, где указано минимальное и максимальное время, которое допустимо для работника. Максимально допустимая норма для перерыва отдыха, это не более 2-х часов, к минимальной продолжительности перерыва относится время не менее 30 минут. Рабочее время не включает в себя перерывы для отдыха и питания, поэтому оплата не предусмотрена за этот промежуток времени. Правила внутреннего распорядка включают в себя регламент продолжительности перерывов. Продолжительность времени определяется по соглашению между работником и работодателем, и на основе этого для работника может быть установлено отдельное время, которое не будет совпадать с общим временем на отдых и питание.

Согласно статье 57 ТК РФ в трудовом договоре уточняется режим времени, которое будет затрачивать работник на труд и на отдых.

Статья 224 ТК РФ предусматривает, что перерывы не предоставляются работникам, если продолжительность их смены будет не полный рабочий день.

Если работник относится к отдельной категории, то для них предусматривается регулирование времени для перерывов отдельными положениями, например:

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей. Для водителей автомобилей положен перерыв на отдых и питание не более 2-х часов и как правило данные

перерыв предусмотрен в середине рабочей смены, если рабочая смена более интервалом времени более 8 часов, то в данном случае перерыв положен в течении дня два раза и не более 2 часов и не менее 30 минут.

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ. Для диспетчеров, которые осуществляют управление воздушным движением на протяжении 2 часов без перерыва предусмотрено время для отдыха не менее 20 минут, если работа осуществляется в интенсивном режиме, то перерыв для отдыха положен, после каждого рабочего часа продолжительность которого должна занимать на более 10 минут.

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса. Для данной категории работников время на перерыв для отдыха и питания устанавливается согласно соблюдения графика, который определяются капитаном судна.

Если по условиям производства работы невозможно осуществить перерыв для отдыха и питания, то работодатель обязан предоставить возможность использовать данное время в течении рабочей смены.

Помимо полного перерыва для отдыха, также возможны краткосрочные перерывы, данные перерывы включаются в промежуток рабочего времени и предназначены для использования своих личных надобностей.

Статье 109 ТК РФ предусмотрены специальные перерывы. Данные перерывы устанавливаются правилами трудового распорядка. Отличие специальных перерывов от перерывов на отдых и питание заключается в том, что согласно (ст. 109) специальные перерывы оплачиваются и включаются в рабочее время.

Специальный перерыв распространяются на следующие категории работников: на всех работников, у которых трудовая деятельность происходит в холодное время года, на открытом воздухе или если помещение не обогревается. В таких условиях труда необходим для обогрева и отдыха.

К числу таких рабочих можно отнести (строителей, грузчиков, дорожных рабочих).

2.Ежедневный (междусменный) отдых. К этому виду отдыха относится время которые длится с момента окончания рабочей смены и до ее начала в следующий рабочий день (смены). В правилах внутреннего трудового распорядка определяется продолжительность, а также данный отдых зависит от времени работы каждого дня работника и длительности обеденного перерыва. ТК РФ не определяет минимальный промежуток времени.

Согласно с санитарно-эпидемиологическими правилами СП 2.2.2.1327-03 от 23.05.2003г. № 100 продолжительность междусменного отдыха должна быть в 2-е раз больше продолжительности работы.

Во многих работников продолжительность отдыха между двумя рабочими днями не может быть менее 12 часов, к числу таких рабочих относятся водители трамвай.

Рассматривая отдельную категорию работников, то для них время на междусменный отдых устанавливается на основании актов или положений об особенностях, к такому положению можно отнести:

- Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации.

На основании данного положения диспетчеры имеют право на ежедневный (междусменный) отдых не менее двойной продолжительности рабочего времени в предшествующий рабочий день (смену). В отдельных случаях продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может

быть уменьшена до продолжительности рабочего времени в предшествующий рабочий день (смену). В этом случае суммарное время отдыха должно быть увеличено в соответствующем месяце.

3. Выходные дни - это отдых, предоставляемый по завершению рабочей недели, в период который человек свободен от своих трудовых обязанностей.

На основании ст. 111 ТК РФ, если у работника продолжительность трудовой недели в 5 дней, то ему положено выходной день в два дня, если шестидневная рабочая неделя, то положен один выходной, так неделя по календарю состоит из 7 дней. Один выходной день – это воскресенье, который является общим для работающих в независимости от продолжительности времени по их графику пять или шесть дней в неделю.

Второй выходной день принято считать субботний день. Этот выходной должен определяться договором или правилами ВТР и должен предоставляться на основании статьи 111 ТК РФ.

Если работник работает в условиях, при которых невозможно установить общепринятые выходные, то для тех рабочих предусмотрены выходные дни в любые дни в течении рабочей недели. К категории таких работников можно отнести: продавцов в магазинах, билетеров в кинотеатрах, гардеробщиц в музеях и т.д.

Для некоторых работников предусмотрены дополнительные выходные дни. В соответствии ст. 262 ТК РФ если работник находится в статусе опекуна или попечителя, и ухаживает за ребёнком-инвалидом, то в данной ситуации необходимо написать заявление и в течение месяца будет предоставлено дополнительно 4 выходных дня. По выплатам сумм за такие выходные дни достаточно много исков Пенсионного фонда к работодателям. Но все решения судов сводятся к одному выводу, что выплаты за дополнительные выходные дни, предоставляемые работникам для ухода за детьми-инвалидами, носят компенсационный характер, обеспечивают

дополнительную материальную защиту трудовых прав работника и не подлежат включению в базу для начисления страховых взносов⁶⁴.

Также на основании статьи 262 ТК дополнительный выходной может быть предоставлен женщинам проживающие в сельской местности, предоставив письменное заявление о выходном дне без сохранения заработной платы.

Как показывает практика, предоставление дополнительного выходного дня является во многих случаях спорной ситуацией. Так, истица Щ. обратилась к ООО "У" с требованием о взыскании зарплаты и компенсации морального вреда. В доказательство своих требований истица указала, что в день увольнения работодатель не произвел полный расчет, а именно не оплатил истице работу в выходные дни, в связи с тем, что в период работы по поручению работодателя она проходила обучение, в том числе и в выходные дни. Судом первой инстанции исковые требования удовлетворены. Судебная коллегия отменила решение суда первой инстанции по следующим основаниям. Согласно свидетельству И. истица обучалась по программе в соответствии с определенным ей графиком, в том числе в выходные дни. Как представлено ответчиком, на период отсутствия истицы на работе в рабочие дни за ней была сохранена заработная плата, которая выплачена истице в полном размере, зарплата за выходные дни истице выплачена не была.

Удовлетворяя требования Щ. о взыскании заработной платы за период повышения квалификации в выходные дни, суд исходил из того, что за истицей как за работником в период ее обучения подлежал сохранению средний заработок, в том числе за работу в выходные дни⁶⁵.

⁶⁴ См.: Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 10.08.2015 N Ф06-26263/2015 по делу N А55-26000/2014; Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 05.08.2015 N Ф06-26317/2015 по делу N А57-24527/2014; Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 29.06.2016 N Ф09-7066/16 по делу N А76-26414/2015; Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 24.05.2016 N Ф09-2603/16 по делу N А76-20290/2015.

⁶⁵ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда по гражданскому делу N 33-18229/2017 по апелляционной жалобе ООО "У" на решение Мещанского районного суда города Москвы от 28 ноября 2016 года.

Согласно ст. 319 ТК РФ, если у ребёнка в возрасте до 16 лет один из родителей работает в районе Крайнего Севера, то на основании письменного согласия для родителя положен один дополнительный день за свой счёт.

Еженедельный непрерывный отдых. В соответствии ст. 110 ТК РФ определяется продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, который не может быть менее 42 часов.

Данная норма закреплена ст. 59 КЗоТ и воспроизводится в современном законодательстве до сегодняшнего дня.

Расчёт продолжительности не менее 42 часов высчитывается от момента, когда крайний рабочий день или смена оканчивается, до момента, когда рабочая смена уже следующей недели начинается. Обращая внимание на формулировку неточности (не менее 42 часов), она происходит от того, что продолжительность рабочей недели может быть, как пять рабочих дней, так и шесть, поэтому на основании этого отдых может быть, как больше, так и меньше 42 часов, но из расчётов средних показателей, не может быть меньше положенной нормы.

Рассмотрим график работника промышленного предприятия. Если рабочий день разделён на части, на ночные смены или дневные, то продолжительность отдыха может быть более 42 часов или сокращена до 24 часов. При этом соблюдая норму, по расчётам времени за месяц или за квартал у таких категорий работников, еженедельный отдых должен быть не менее 42 часов.

Рассматривая работников категория которых относится к режиму времени с особенностями, то для них еженедельный отдых предоставляется на основании положений:

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, где

еженедельный отдых работникам таких организаций предоставляется согласно графику, а именно не менее 1 дня в течение календарной недели.

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы, предусматривается, что в период эксплуатации для всего штата работников, в том числе людей занимающих руководящие должности. Предоставление в регулярном порядке выходных дней невозможно, поэтому в период времени, когда судно находится в порту на стоянке, для рабочих предусмотрены дополнительные выходные дни, которые называются отгульными днями. Отгульные дни можно приравнять ко дням ежегодного отпуска, так как они рассчитываются на основе суммы пропущенных дней отдыха.

Для категории работников судов обеспечения Вооруженных Сил РФ еженедельные выходные дни предоставляются по установленному графику.

Также на основании данного положения работнику судна предоставляется возможность использовать свой выходной день, в период, когда судно находится в море.

Возможны ситуации, когда работника, где он выполняет свою трудовую деятельность, могут направить в командировку, то в данном случае работнику положены дни отдыха на месте, куда он был направлен, где рабочее время и выходные дни соблюдаются согласно графику внутри организации.

4. Нерабочие праздничные дни – это выходные дни, посвященные традиционным дням, которые устанавливаются ТК РФ.

На основании статьи 112 ТК РФ, нерабочими праздничными днями в РФ принято считать дни в разное время года. В Таблице представлен перечень праздничных дней.

Календарные даты	Наименование праздников
1	2
1, 2, 3, 4 и 5 января	Новогодние каникулы
7 января	Рождество Христово
23 февраля	День защитника Отечества
8 Марта	Международный женский день
1 мая	Праздник Весны и Труда
9 мая	День Победы
12 июня	День России
4 ноября	День народного единства

Таким образом в соответствии со ст.112 ТК РФ все перечисленные праздники и общепринятые даты, распространяются на всю территорию Российской Федерации.

Лицам Российской Федерации допускается устанавливать все праздничные нерабочие дни с учётом своих национальных и культурных особенностей. Праздник Рождество Христово принято отмечать людям христианской веры. Если гражданин РФ не относит к христианину, то на основании статьи 28 Конституции РФ гарантируется возможность объявлять нерабочим днем другие религиозные праздники, дабы не ущемлять иных верующих.

Если праздничный день совпадает с выходным днём, то выходной день будет перенесён на следующий день после того, когда пройдёт праздничный день.

5. Ежегодный оплачиваемый отпуск. Данный вид отдыха относится к непрерывному отдыху, который предоставляется работнику в течение календарного года и является временем, когда работник полностью свободен от своих трудовых обязанностей. В период отпуска подлежит восстановлению работоспособность, как умственная, так и физическая.

Заработная плата и закрепленное рабочее место за сотрудником остаётся зафиксированным.

Право на отпуск закрепляется ст.37 Конституции РФ и является гарантированной частью трудового процесса, но с одним условием, что между работником и работодателем заключен трудовой договор.

На основании трудового договора работник имеет право требовать своевременный ежегодный отпуск, а в свою очередь работодатель обязан ему его предоставить, так как данное право закрепляется законодательством РФ.

Продолжительность отпуска можно определить пропорционально отработанному времени.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться в течении года. Трудовое законодательство не содержит определения рабочего года. Срок фактической работы определяется с момента заключения трудового договора.

По общему правилу, отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. Как исключение по договоренности (соглашение сторон) с работодателем отпуск может быть предоставлен ранее шестимесячного срока. Отпуск предоставляется полной продолжительности, а не пропорционально отработанному времени.

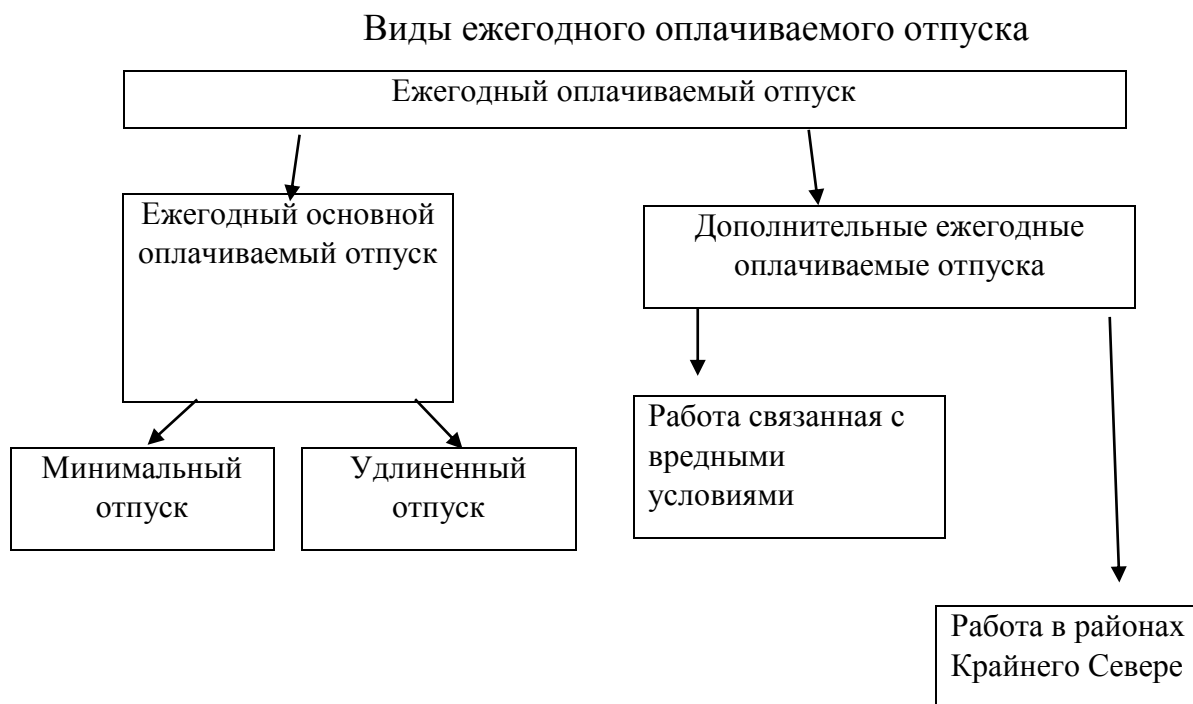
Существуют исключения, когда отпуск предоставляется до истечения шести месяцев фактической занятости. К таким случаям можно отнести:

- работник не достиг совершеннолетия;
- женщина находится в положении.

В соответствии со ст. 122 ТК РФ, отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время в соответствии с графиком отпусков в организации.

В главе 19 ТК РФ предусмотрена гарантия в предоставлении отпуска.

Ежегодный отпуск разделяется на два вида, это ежегодный оплачиваемый отпуск ст. 115 ТК РФ и дополнительный оплачиваемый отпуск ст. 116 ТК РФ. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется предназначен не для всех категорий работников. На рисунке изображено два вида ежегодного оплачиваемого отпуска.⁶⁶



По рисунку видно различие между ежегодными отпусками. Дополнительный ежегодный отпуск положен для всех категорий работников, а именно перечню согласно законодательству РФ, в отличие от ежегодного отпуска, который положен без исключения всем работникам на основании трудового договора и может предоставляться с различным интервалом времени, как с минимальным сроком, так и с удлинённым сроком во времени.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 дней. Если отпуск более минимально срока 28 дней, то данный отпуск принято считать удлинённым.

⁶⁶ Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Издательство Юрайт, 2014 — 854 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

Удлиненный оплачиваемый отпуск предусмотрен не для всех категорий работников. Цель данного отпуска заключается в том, что в условиях специфики деятельности для многих категорий работников необходим более длительный по срокам отдых, а также для лиц определенной возрастной категорией и людям с особенностями со здоровьем. В соответствии со ст. 267 ТК РФ удлиненный отпуск положен работникам возраст, которых не достиг 18 лет в продолжительности в 31 день.

Закон о защите инвалидов ст. 23 предусматривает срок оплачиваемого отпуска для людей независимо к какой группе инвалидности работник относится продолжительность отпуска не менее 30 календарный дней.

Следующий вид отпуска представляет собой ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. На основании ст. 116 ТК РФ данный вид отпуска предоставляется определенной категории работников. В ранее рассмотренном рисунке 1 представлен перечень категорий работников, у которых работа предусматривает дополнительный оплачиваемый отпуск, так как является компенсацией для здоровья человека.

Если работа связана с вредными условиями, то ФЗ от 28.12. 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке труда» предусматривает специальную оценку степени вредности труда. В зависимости от оценки степени вредности работникам в соответствии со ст. 117 ТК РФ положен дополнительный оплачиваемый отпуск. Статья 14 в ФЗ от 28.12. 2013г. № 426-ФЗ подразделяет степень вредности на оптимальные, допустимые, вредные, опасные условия труда.

Следующий вид отпуска, это отпуск без сохранения заработной платы.

Данный вид отпуска подразделяется на две категории:

1. Работодатель принимает решение о предоставлении отпуск;
2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления от работника.

В случаях, если у работника имеется семейная или иная уважительная причина пишется заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется на основании соглашения между работником и работодателем.

Также работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании ч. 2 ст.128 ТК РФ в следующих случаях:

1. Работник является участником ВОВ, то продолжительность отпуска составляет до 35 дней в текущем году;
2. Если работник находится в статусе пенсионера, продолжительность составляет до 14 календарных дней в году;
3. Родственникам военнослужащих или чьи родственники погибли при исполнении своих военных обязанностей предоставляемый отпуск до 14 календарных дней;
4. Работники имеющие инвалидную группу – до 60 дней в году;
5. Работникам, которые производят уход за детьми – 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

Все отпуска без заработной платы должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске. В приложении А представлен образец Приказа (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику без сохранения заработной платы.

Таким образом, можно сделать выводы, что право на отдых - это понятие, которое относится к правам человека и может возникнуть по причине физиологических или социальных составляющих. В РФ право на отдых закрепляется Конституцией РФ ст. 37, а ТК устанавливает определенные виды времени отдыха. На основании трудового договора устанавливается продолжительность отдыха у работника и, тем самым работодатель в обязательном порядке должен обеспечить время для восстановлений физических сил у работника.

2.3. Место времени отдыха в системе гарантий трудовых прав работника

Право на труд относится к числу "конституционно защищаемых ценностей" и рассматривается как неотъемлемое благо, в совокупности с правом на отдых. Это юридическое установление, закрепленное за человеком, подлежит защите государством.

В частности, одной из государственных гарантий является недопустимость отказа в предоставлении отпуска. Так, по одному из дел работодатель отказал работнику в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в связи со служебной необходимостью, при этом не указав новой даты предоставления отпуска. Работником был подан иск о признании незаконным отказа в предоставлении отпуска. Требование удовлетворено, поскольку отказ в предоставлении отпуска в связи со служебной необходимостью является незаконным и перенесение даты отпуска работодателем возможно только с согласия работника⁶⁷.

Установление более продолжительного отпуска для отдельных категорий работников предусматривается в связи с их определенным статусом и квалификацией. Однако в этой связи необходимо обратить внимание на состав правоотношения, включающего в себя надлежащих субъектов, объект и содержание. Так, истицей было заявлено требование о неправомерности изменений условий трудового договора в части сокращения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и увеличения продолжительности рабочего времени, т.к. это ведет к нарушению ее трудовых субъективных прав. Однако в процессе судебного заседания выяснилось, что учреждение социального обслуживания, где работает истица, не имеет лицензии на осуществление образовательной

⁶⁷ См.: Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 18.06.2014 по делу N 33-3512/2014 // СПС «КонсультантПлюс»: версия Проф. Аналогичное решение Апелляционное определение Магаданского областного суда от 02.04.2014 по делу N 2-134/2014, 33-256/2014.

деятельности и не осуществляет обучение детей в соответствии с образовательными программами. В удовлетворении требований правомерно отказано⁶⁸. Таким образом, при ненадлежащем субъекте в правоотношении (в данном случае – работодатель), работник не имеет права претендовать на установленные гарантии для других лиц.

Установленные трудовым правом защитная и социальная функции приводят к гарантированной реализации трудовых прав работника, посредством закрепления права на отдых. Вместе с тем, жизненные ситуации позволяют делать исключения из общих правил и гарантий, что в правоприменительной практике выражается через определенные компенсационные меры.

В частности, если работа связана с производством, которое невозможно остановить, но в данном случае производить работу допускается, поэтому выходные дни будут в обязательном порядке, также перенесены.

Но если выходной день будет перенесён, но в этот день будут производиться работы, то рабочий день будет такой же по норме, как обычный сменный выход, без часовых сокращений.

Так, согласно Постановлению Верховного Суда, по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно⁶⁹.

Согласно ч. 3 статьи 112 ТК РФ, если работник не привлекается к работе в период праздничных дней, то ему положено дополнительное вознаграждение.

⁶⁸ См.: Определение Верховного Суда РФ от 31.07.2017 N 81-КГ17-9 // СПС «КонсультантПлюс»: версия Проф.

⁶⁹ См.: Постановление Верховного Суда РФ от 03.08.2017 N 73-АД17-2. Текст опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс».

Дополнительное вознаграждение относится к расходам на оплату труда в полном размере и обязательном порядке должны быть определены либо трудовым договором, либо коллективным соглашениями.

Содержание ч. 3 ст. 112 ТК РФ соответствует международным нормам в области труда.

Международные нормы труда закреплены в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, где условия труда принято считать справедливыми. Такие понятия, как отдых, досуг, праздничные дни, вознаграждение за праздничные дни относятся к справедливым условиям п. «d» ст. 7 Пакта.

Также вознаграждение за работу в праздничные дни было закреплено в Европейской социальной хартии (в ред. 1996 г.).

В статье 112 ТК РФ закрепляется норма в отношении расчёта заработной платы работника с учётом выходных праздничных дней

В более широком смысле это означает, что если работник получает на ежемесячной основе стабильную окладную часть, то в период праздничных дней выплата должна быть произведена из расчёта полного месяца.

На сегодняшний день есть возможность столкнуться с ситуацией, где труд работника оплачивается по иной форме, то для таких работников гарантия в подобной выплате не предусмотрена. Для того чтобы ситуация имела общий характер, необходимо урегулировать данный вопрос в коллективном договоре, либо в соглашении между работником и работодателем.

Перенос выходных дней на другие дни в последующем календарном году должен происходить в соответствии с нормативно правовым актом Правительства РФ. Опубликование происходит в официальном порядке. Интервал времени должен быть не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

По законодательству РФ работа в праздничные дни запрещается, но при этом могут возникнуть случаи, которые закреплены законом, когда работнику необходимо выполнить работы, так как от их выполнения зависит нормальная рабочая составляющая. Перед тем, как выйти в праздничные нерабочие дни, в письменной форме работнику необходимо составить заявление о согласии выхода в праздничные нерабочие дни.

К случаям, таких ситуаций можно отнести неотложные ремонтные или погрузочно-разгрузочные работы.

Статья 113 ТК РФ предусматривает случаи, когда работа в нерабочие праздничные дни может осуществляться без согласия в письменном виде со стороны работника.

Перечень таких случаев имеет критичность в возникновении ситуаций, к примеру:

- 1) Производственные аварии, возникшие по причине катастрофы или стихийного бедствия;
- 2) Предотвращение несчастных случаев, связанных с порчей имущества организации;
- 3) Работы связанные со спасением населения от пожаров, стихийных бедствий, эпидемий и т.д.;
- 4) Случаи, которые спровоцированы чрезвычайными или военными положениями.

Творческие работники привлекаются к работе в праздничные дни отдыха в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, данный перечень имеет свое распространение, так и для людей в области спорта. Важно понимать, что все перечни в обязательном порядке должны устанавливаться с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Оплата за все дни, если осуществляются рабочие

обязательства производится на основании трудового договора или локально нормативного акта организации.

Согласно ст. 153 ТК РФ если работа не запрещена по медицинским показаниям, то в праздничные дни к работе могут привлекаться женщины, имеющие детей до трёх лет и инвалиды. Перед выходом в праздничный выходной, работнику необходимо ознакомиться с правом на отказ.

Оплата за все дни производится в двойном размере, но если работник изъявил желание взять дополнительный выходной день за день выхода в праздник, то оплата будет произведена по ставке одного дня.

Право на отпуск имеют все категории работников (временные, сезонные, совместители, т.д.) независимо от организационно-правовой формы работодателя. Оно не может быть ограничено, отменено или утрачено в период работы. Любое соглашение сторон с условием об ограничении права на отпуск, замену его отпуском без сохранения заработной платы является незаконным.

Достаточно сложным в правоприменительной практике является вопрос об отзыве из отпуска. Исходя из норм действующего трудового законодательства, отзыв из отпуска возможен лишь с согласия работника. Отказ работника в этом случае приступить к трудовым обязанностям не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Так, Пленум Верховного Суда РФ обратил внимание на следующее: учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (ч. 2 ст. 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины⁷⁰.

⁷⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2(ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ", N 6, 2004.

Отзыв из отпуска производится по приказу работодателя, где указываются причины отзыва и период, на который переносится оставшаяся часть отпуска. В случае отзыва из отпуска должен осуществляться перерасчет отпускных выплат исходя из фактического числа дней использованного отпуска.

Следует скорректировать внимание на некотором несоответствии норм, в частности, ч.4 ст. 124 ТК РФ и п.1.ст.9 Конвенции МОТ N 132. Трудовой кодекс запрещает непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Вместе с тем Конвенция МОТ указывает, что остаток отпуска должен быть предоставлен не позже чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск. Таким образом, ч.4. ст. 124 ТК РФ противоречит Конвенции № 132, поэтому в силу приоритета международных норм, применяться должна Конвенция.

Следующая проблема это учет неиспользованных отпусков при увольнении. Так ст. 11 Конвенции N 132 предусматривает, что в случае прекращения трудовых отношений с работодателем работнику, проработавшему минимальный период, предоставляется оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который ему не было предоставлено отпуска, или же выплачивается денежная компенсация либо предоставляется эквивалентное право на отпуск в дальнейшем. При этом ст. 127 Трудового кодекса РФ обязывает работодателя в случае увольнения работника выплатить ему денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. Кроме того, исходя из положений статьи 11 Конвенции N 132 следует, что если у работника при увольнении остались неиспользованные дни отпуска, то, следовательно, работодатель обязан их компенсировать.

Возможно также, что работник может попросить предоставить ему отпуск с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновное поведение. При этом возникают вопросы: какой

продолжительности следует предоставить отпуск, если работник не отработал до конца рабочий год, за который просит предоставить ему отпуск, и какое количество дней ему нужно оплатить? Поскольку прямого ответа на вопрос законодательство не содержит, то на помощь ему приходит правоприменительная практика и разъяснения ведомств. Имеются различные позиции по этому вопросу.

Так, в письмом Роструд от 24 декабря 2007 г. N 5277-6-1 указывает, что отпуск с последующим увольнением предоставляется полной продолжительности, однако фактически будут оплачены только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год. Однако применять к указанной ситуации положение Конвенции о предоставлении отпуска, пропорционального продолжительности периода работы, за который работнику не был предоставлен отпуск, представляется совсем неверным, поскольку это будет ухудшать положение работника по сравнению с действующим Трудовым кодексом.

В литературе по этому поводу высказана следующая позиция: Прежде всего, статьей 11 Конвенции N 132 предусматривает возможность предоставить работнику оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, после того как трудовые отношения будут прекращены. С другой стороны, трудовое законодательство не позволяет предоставить работнику дни ежегодного оплачиваемого отпуска и при этом не оплатить их. Таким образом, если работник не имеет права на полный отпуск, то он должен предоставляться пропорционально отработанному времени⁷¹.

⁷¹ См.: Аналитический обзор на тему "Соответствие российского законодательства требованиям Международной организации труда" (отв. ред. Л.А. Чиканова).

Общее правило, свидетельствует, что вступление в силу отдельных положений Конвенции № 132 может потребовать внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс. Но до момента внесения изменений в ТК РФ, отпуск в этом случае следует оплачивать полностью.

Весьма интересным представляется вопрос об отпусках без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса), о практическом применении которых было написано в предшествующих разделах.

Однако, с позиции гарантий прав работника такие отпуска представляют огромную ценность. Так, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней может быть оформлен по письменному заявлению работника в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и др. Их продолжительность определяется по соглашению сторон трудового договора. Например, для проведения научной деятельности по написанию диссертационной работы на соискание ученой степени сотруднику может быть предоставлено два рабочих дня в неделю без сохранения заработной платы (ст. 173.1 ТК РФ). А для работников, осваивающих программы бакалавриата, специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, такой отпуск предоставляется на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации (ст. 173 ТК РФ).

В силу того, что статья об отпусках без сохранения заработной платы, находится в главе об отпусках, думается, что по своей природе отпуска без сохранения заработной платы не имеют отношения к отдыху в прямом смысле этого слова, поскольку такие отпуска носят целевой характер. Представляется, что нормы Трудового кодекса об отпусках без сохранения заработной платы правильнее было бы отнести в раздел гарантий прав работника.

ГЛАВА 3. ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОТДЫХ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В соответствии с поставленной целью магистерского исследования в третьей главе будет уделено внимание таким направлениям, как:

- основные источники препятствий к реализации прав работников на отдых в РФ;
- новые пути снижения злоупотреблений со стороны работодателей в сфере права работников на отдых.
- предметы споров;
- судебная практика;
- пробелы в трудовом законодательстве и предложения по их устранению;

Отметим, что ситуации с осуществлением работниками права на труд вне рамок ТК РФ не являются предметом анализа настоящей главы. Такие ситуации открывают широкие возможности для злоупотреблений, как со стороны работодателей, так и со стороны продающих услуги рабочей силы, несут угрозу основам конституционного строя, обладая ограниченными преимуществами в силу возможности применения более гибких механизмов согласования интересов в условиях наличия высокой конкуренции на рынке труда не только работников, но и работодателей.

В числе источников препятствий к реализации прав работников на отдых автору видится несколько ключевых.

Во-первых, необоснованное стремление собственников повысить производительность труда за счет увеличения времени труда без увеличения оплаты. Данный подход является экстенсивным, характеризует неспособность высокоэффективно управлять бизнесом и существенно нарушает права работников.

Во-вторых, часто источником переработок является обоснованная производственная необходимость, носящая форс-мажорный характер и / или обусловленная спецификой производства / вида деятельности. К специфическим сферам деятельности можно отнести военных, спасателей, пожарных, врачей в ситуациях исполнения ими своего гражданского долга, вахтовиков, моряков дальнего плавания и т.д. Между тем, далеко не всегда переработки, выходы в выходные и праздничные дни не нарушают законодательство и должным образом компенсируются отдыхом / материально.

В-третьих, существенным фактором является низкая правовая культура населения – как тех, кто «стоит у станка», так и тех, кто «стоит у штурвала».

Банальное незнание работниками своих прав, а работодателями – своих обязанностей усугубляется непрактичностью, ненаглядностью российского трудового права, а также отсутствием видимых образовательных проектов в данной сфере.

В-четвертых, существенной проблемой является противоречие самого законодательства:

- другим нормативно-правовым актам внутри РФ;
- международному праву;
- здравому смыслу.

Когда же среди работников находится один, хоть сколь-нибудь разбирающийся в трудовом законодательстве – стоит ждать обращений в суды⁷².

Отметим, что, помимо традиционных способов защиты своих прав (например, обращения в суд, путем применения норм государственного контроля) для защиты трудовых прав характерен способ самозащиты. Однако, Трудовой кодекс РФ закрепляет лишь одну форму самозащиты

⁷²Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. В.М. Лебедева. М., 2007. С. 33.

трудовых прав работников - при отказе от выполнения работы⁷³. Полагаем, что такая императивность норм, приводит к снижению вариантов защиты прав работающих лиц и законодателю можно подумать о расширении оснований для самозащиты, включая туда и нарушение права на отдых.

Кроме того, в силу активного развития сетевых коммуникаций начинают все более распространяться и иные механизмы.

Так, широко используются сервисы отзывов о работодателях, предметом обсуждения на форумах которых является в том числе и соблюдение прав наемных работников на отдых в частности и трудового законодательства в целом. Данные сервисы ценны в первую очередь функциями поиска отзывов по конкретному работодателю через уникальные либо неисклчительные признаки (ИНН, название и т.д.).

Так, наиболее распространены следующие сервисы:

- О работе (<https://orabote.top/otzyvy-o-rabotodateljah/>):
 - Правда Сотрудников (<https://pravda-sotrudnikov.ru>);
 - Черный список работодателей (<https://antijob.net>)
- и многие другие.

Посещаемость данных сервисов выглядит внушительной, что позволяет констатировать: они стали инструментом проактивной защиты потенциальными сотрудниками своих трудовых прав в целом и права на отдых в частности.

Необходимо понимать, что данные сервисы могут быть использованы конкурентами (что маловероятно в силу ряда причин), либо же претензии могут быть бессодержательными.

К сожалению, в качестве мер государственного стимулирования соблюдения компаниями трудового законодательства в целом и права на отдых сотрудников в частности в дополнение к существующим санкциям за

⁷³ См. Андреев Практические аспекты защиты трудовых прав работников / в кн. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.

его нарушение можно предложить лишь новые санкции (например, повышение ставки взносов в социальные фонды для юридических лиц, отказывающихся в праве на отдых своим сотрудникам: очевидно, это формирует впоследствии дополнительные расходы со стороны бюджета на их лечение), так как возможные поощрительные меры носили бы затратный, непрозрачный коррупционный характер.

Резюмируя, в качестве мер усиления защиты трудовых прав работников, в целом, и права на отдых, в частности, можно предложить комплекс мероприятий.

1. Увеличение штрафов за нарушение трудового законодательства и компенсаций работникам.

2. Повышение правовой сознательности граждан, разъяснение работникам их прав, в том числе посредством унификации и упрощения трудового законодательства, создания интерактивных обучающих программ, дорожных карт и алгоритмов действий для работников при нарушении их прав.

3. Закрепление в законодательстве права трудовой инспекции на доступ к данным электронного учета Системы контроля управления доступами (СКУД) в целях анализа и выявления фактов нахождения сотрудников на работе в интервалы отпусков, в выходные и праздничные дни, сверх нормативного времени.

4. Унификация и систематизация законодательства в целях повышения его открытости, простоты, понятности, непротиворечивости.

При этом отметим, что право на назначение отпуска за первый год труда в данной компании у работника появляется по результатам шести месяцев непрерывной работы на соответствующую компанию. Данная норма устанавливает права работника, охраняемые законом, но не является императивным ограничением: по согласованию интересов сторон

оплачиваемый отпуск может быть одобрен работнику и до истечения шести месяцев.

Итак, законодатель обязал компанию-работодателя предоставлять оплачиваемый отпуск каждому работнику на ежегодной основе, в свою очередь, рабочий год работника ведет отсчет со дня заключения с компанией-работодателем трудового договора. Если же говорить о предоставлении оплачиваемого отпуска до истечения интервала в шесть месяцев непрерывной работы, то данный отпуск может быть представлен не только по соглашению сторон, но и в силу закона – в соответствии с частью 3 статьи 122 Трудового кодекса РФ по ходатайству работника подобный отпуск должен предоставляться в обязательном порядке:

- лицам женского пола – а периоды непосредственно до или после отпуска по беременности и родам;

- лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет;

- лицам, усыновившим одного либо нескольких детей в возрасте до трех месяцев.

Однако представленный выше перечень категорий работников, обладающих правом на предоставление оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев, не закончен. Законодатель устанавливает, что подобный отпуск работодатели обязаны предоставлять и «в других случаях, предусмотренных федеральными законами». Дальнейший анализ нормативно-правовой базы российского трудового права позволяет выявить еще как минимум несколько категорий лиц, которым отпуск до истечения шести месяцев может быть предоставлен по закону независимо от желания работодателя:

- лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- лицам, состоящим в браке и изъявляющим желание уйти в отпуск в период нахождения супруги в отпуске по беременности и родам (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

Помимо этого, до достижения шести месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен внешним совместителям одновременно с отпуском по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ). Согласно данной статье сотрудникам, не отработавшим на работе по совместительству менее шести месяцев, работодатель обязан предоставить оплачиваемый отпуск авансом. При этом существует определенный нюанс: если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска на основном месте работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительности, достаточной для «уравнивания» отпусков на двух местах работы в целях более полной реализации работником своего права на отдых.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод о необходимости систематизации и конкретизации всех случаев предоставления оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы посредством формирования закрытого перечня работников, имеющих подобное право, в разрезе ситуаций, подобное право гарантирующих. Подобный перечень имеет резервы для дальнейшего расширения, например, за счет работников, осуществляющих уход за родственниками-инвалидами и т.д. Разумеется, перечень следует закрепить в статье 122 Трудового кодекса РФ в целях исключения возможных злоупотреблений со стороны работодателя, большей информационной прозрачности права⁷⁴.

Не все работники в курсе того, что в случае отсутствия в организации утвержденного графика отпусков, они имеют право на отпуск в любое время

⁷⁴ См.: Мамедов Ш.В. К вопросу о правовом регулировании порядка предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков по законодательству РФ // Бизнес в законе. 2014. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-pravovom-regulirovanii-poryadka-predostavleniya-ezhegodnyh-osnovnyh-oplachivaemyh-otpuskov-po-zakonodatelstvu-rf> (дата обращения: 02.03.2019).

(при выполнении законодательных ограничений), предупредив о будущем отпуске работодателя за две недели до его начала; работодатель не вправе отказать в отпуске, если в законе не предусмотрено иное.

Соответственно, имеет смысл дополнить статью 123 Трудового кодекса РФ пунктом следующего содержания:

«В случае отсутствия в организации на текущий календарный год утвержденного графика отпусков, работник имеет право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время при условии подачи соответствующего заявления работодателю не ранее чем за две недели до предполагаемой даты начала отпуска».

6. Защита (ограничение) информации о судебных спорах конкретных граждан с организациями по вопросам трудового законодательства, делающая невозможным анализ соискателя вакансии на предмет наличия данных споров.

Наблюдения автора работы позволяют однозначно заявлять о серьезности данной проблемы, существенно снижающей готовность работников отстаивать свои права в судебном порядке.

7. Устранение правовых коллизий и упущений в праве, а также несоответствий международному законодательству, обладающему высшей силой.

Российское трудовое право содержит немало коллизий, белых пятен и противоречий. Так, например, существенные вопросы вызывает сочетание реализации права на отдых посредством отпуска и права на увольнение по собственному желанию.

Анализ отечественного и иностранного правового регулирования отпусков в тесной увязке с правовым регулированием процесса прекращения трудового договора позволяет констатировать: защитный механизм, обеспечивающий право работника в период нахождения в отпуске отозвать заявление об увольнении в течение всего срока отпуска, продолжительность

которого является по содержанию предупредительным сроком об увольнении, отсутствует. Согласно общему правилу (ст. 80 ТК РФ), работник имеет право отозвать заявление об увольнении в рамках срока предупреждения об увольнении, если на его место за это время уже не был приглашен в письменной форме другой работник.

Однако в то же время, согласно статье 127 Трудового кодекса, предусматриваются особые, отличные от общих, условия расторжения трудового договора по инициативе работника для тех случаев, когда увольнение работника предваряется уходом в отпуск: в случае предоставления отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника данный работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении не позднее первого дня отпуска, если, конечно, на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Сравнение вышеуказанных положений трудового права в сфере расторжения трудового договора по инициативе работника выявляет дискриминационный порядок увольнения по собственному желанию с предварительным уходом в отпуск в части необходимости отзыва работником заявления до первого дня отпуска, что существенно ограничивает право работника на отзыв заявления об увольнении в течение всего срока предупреждения об увольнении, которым по сути в данной ситуации является отпуск, заканчивающийся прекращением трудового договора де-факто.

Соответственно, для защиты прав работника как на отдых, так и на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию в период нахождения работника в отпуске, во избежание увольнения без реализации возможности сохранения трудовых отношений, целесообразно внести изменения в пункт 4 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации и изложить ее следующим образом: «При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по

инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до окончания отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник»⁷⁵.

Серьезные сомнения вызывает справедливость компенсации в три дня дополнительного отпуска работникам, в отношении которых применяется режим ненормированного рабочего дня.

Согласно статье 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - это определенный режим работы, согласно которому отдельные сотрудники организации могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами продолжительности рабочего времени. Перечень подобных должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается документально.

Подобный режим может быть установлен следующей категории сотрудников:

- деятельность которых обладает определенной спецификой, вследствие чего ежедневная продолжительность работы не всегда уместается в пределы нормальной продолжительности рабочего времени;
- труд которых не поддается точному учету во времени;
- обладающим гибким графиком и распределяющим время работы по собственному усмотрению, например, исполнительному органу, линейным руководителям, их заместителям, техническому, хозяйственному, обслуживающему персоналу.

В соответствии с условиями настоящего режима, работодатель при необходимости эпизодически может привлекать работников к выполнению своих трудовых функций в ненормативное время, что не позволяет превращать данный режим в систематическую переработку сверх установленной продолжительности рабочего времени. При этом

⁷⁵ Редикульцева Елена Николаевна К вопросу о правовом регулировании отпусков // Вестник ВятГУ. 2014. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-pravovom-regulirovanii-otpuskov> (дата обращения: 02.03.2019).

эпизодическое привлечение работников к работе сверх установленной нормы продолжительности рабочего времени не требует их согласия.

Компенсацией за работу с ненормированным рабочим днем для работника является обязанность работодателя по предоставлению дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации). Однако, необходимо отметить, что отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней, по сути, следует читать как «отпуск продолжительностью три дня», так как, работодатели, как правило, предоставляют именно три дня. Очевидно, что в таком случае данный отпуск не выполняет своей компенсаторной релаксационной функции, поскольку внеурочная работа в большинстве случаев, если даже не всегда, оказывается намного продолжительнее, нежели дополнительный отпуск, предоставляемый работнику в качестве компенсации за время сверхнормативных переработок.

Устанавливая минимальный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, законодатель в статье 119 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает возможность определения большей продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, однако на практике в подавляющем большинстве организаций отсутствует сильный независимый профсоюз, вследствие чего немногие работодатели увеличивают продолжительность указанного отпуска, ограничиваясь минимальным трехдневным отпуском.

Необходимо законодательно увеличить минимальный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в ненормированном режиме до семи дней. Отметим, что многим проблема покажется неактуальной вследствие наличия существенного числа организаций, в которых работники систематически работают сверх нормативного времени без дополнительной

оплаты и установления ненормированного рабочего дня. Тем не менее, двигаться по пути совершенствования законодательства необходимо.

Немало споров и проблем вызывает предполагаемое противоречие ряда федеральных законов духу Конституции, а также Трудовому кодексу РФ.

Так, существенно противоречащих Трудовому кодексу является пласт «военного» законодательства, особенно в части предоставления отпусков по уходу за ребенком.

Так, в 2012 г. Большая Палата Европейского Суда по правам человека по делу «Константин Маркин против России» пришла к однозначному выводу о наличии в отношении господина Маркина факта дискриминации по половому признаку⁷⁶.

В 2005 г. военнослужащий Маркин развелся с женой, после чего ему в одиночку пришлось воспитывать троих детей, одному из которых было менее трех лет. Маркин обратился к командиру части с просьбой о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, однако получил отказ на основании того, что, якобы, мужчинам такой отпуск не полагается.

Все российские суды ссылались на ФЗ «О статусе военнослужащих», в котором отпуск по уходу за ребенком для мужчин предусмотрен не был. В 2006 г. Маркин обратился в ЕСПЧ, который вынес решение в его пользу. Конституционный Суд с позицией ЕСПЧ не согласился, заявляя о недопустимости для проходящих военную службу по контракту мужчин-военнослужащих совмещать исполнение обязанностей службы с отпуском по уходу за ребенком, аргументировав свою позицию тем, что сама природа военной службы полностью исключает возможность неисполнения военнослужащими своих обязанностей без сопутствующего ущерба интересам государства.

В целом можно констатировать, что, явно тяготея к усиленной защите права на отдых лиц с семейными обязанностями, законодатель, тем не менее,

⁷⁶ Постановление ЕСПЧ по делу «Константин Маркин против России» / Konstantin Markin v. Russia, жалоба N 30078/06.

руководствуется образом женщины-матери, что существенно ущемляет права других категорий граждан с семейными обязанностями и представляет собой гендерную дискриминацию.

Явным примером ущемления лиц с семейными обязанностями (только на этот раз уже в целом, без различия по полам) является тот факт, что ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается только на время болезни самого работника, но не продлевается на время болезни опекаемого им лица (несовершеннолетние дети, инвалиды), что негативно сказывается на реализации восстановительно-рекреационной функции отпусков и требует законодательного исправления.

Другой пример явного противоречия российского трудового законодательства международным нормам кроется в ограничении на перенос отпусков на последующие годы.

Так, российским законодательством запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска более двух лет подряд; таким образом, максимальный период непрерывной работы устанавливается в два года, в то время как статья 9 Конвенции МОТ №132 требует предоставления хотя бы двух непрерывных недель ежегодного оплачиваемого отпуска каждый год с возможностью переноса превышающей части отпусков на последующие годы.

Немало проблем вызывает явно устаревший перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день от 1974 г⁷⁷.

За 45 лет существенные изменения претерпели технологические процессы ряда производств, появились принципиально новые, что ограничивает применимость устаревшей нормативной базы и требует

⁷⁷ Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991) "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день". / Документ опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс» : версия Проф.

проведения специальной оценки условий труда либо аттестации рабочих мест, также являясь источников постоянных трудовых споров о наличии либо отсутствии прав на льготы у конкретных категорий работников тех либо иных предприятий.

Существенные разночтения вызывает действующая нормативно-правовая база, касающаяся вопросов компенсации расходов на проезд к месту проведения ежегодного отпуска для работников районов крайнего севера.

Так, согласно действующим нормативным документам, в состав компенсируемых расходов в случае проведения отпуска за границей включаются документально подтвержденные расходы на проезд до границы; показательным является дело А69-127/2013, в рамках которого ФАС Восточно-Сибирского округа вынес Постановление⁷⁸, согласно которому расходы на приобретение авиабилетов на основании справки туристического агентства не признавались к компенсации; видимо, предполагается, что работник должен отдельно приобретать авиабилеты (у туроператора) и сами услуги по организации отдыха (через туристическое агентство), что выглядит крайне мало адекватно.

Таким образом, порядок возмещения данных расходов нуждается в переработке.

Существенные вопросы вызывает текущее состояние нормативно-правовой базы в части определения шестимесячного периода, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Так, согласно неё, в состав данного периода включаются дни вынужденного прогула при незаконном увольнении с последующим восстановлением по суду, но не включаются дни вынужденного прогула при других обстоятельствах, наступивших по вине работодателя (например, работа без трудовой книжки на протяжении

⁷⁸ Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 15.11.2013 по делу N А69-127/2013/ Документ опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс»: версия Проф.

некоторого времени, выдача трудовой книжки по суду в период, существенно превышающий установленное законом время).

Примером необоснованного конструирования права, не позволяющего затем в судебном порядке отстоять свои интересы работникам, является Дело №11-1707/2013, в рамках которого Московский городской суд вынес определение, согласно которому истцу отказано в компенсации за неиспользованный отпуск, невзирая на поступавшие ранее от него заявления о немотивированной невыдаче трудовой книжки⁷⁹.

Наиболее своеобразным пластом отечественного трудового законодательства в части отдыха видится региональное религиозно-ориентированное законотворчество, в ряде случаев прямо вступающее в столкновение с федеральными нормами права, что нередко не находит никакого понимания у менее религиозных жителей соответствующих регионов и выливается в суды.

Так, имело место дело №49-Г11-57, по которому Верховный Суд Российской Федерации вынес определение⁸⁰, признавшее противоречащими федеральному законодательству и недействующими с момента вступления настоящего решения в законную силу абзацы 3 и 4 пункта 1 статьи 1 Закона Республики Башкортостан от 27 февраля 1992 г. № ВС-10/21 «О праздничных и памятных днях в Республике Башкортостан» (в редакции Закона Республики Башкортостан от 1 марта 2011 г. №364-з).

Данный нормативный правовой акт устанавливал следующие нерабочие праздничные дни:

- 11 октября - День Республики - День принятия Декларации о государственном суверенитете Башкирской Советской Социалистической Республики;

- Ураза-байрам;

⁷⁹ Апелляционное определение Московского городского суда от 14.03.2013 по делу N 11-1707/2013 / Документ опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс»: версия Проф.

⁸⁰ Определение Верховного Суда по делу №49-Г11-57 от 31 августа 2011 года / Документ опубликован не был // СПС «КонсультантПлюс»: версия Проф.

- Курбан-байрам.

Дулов С.К. обратился в Верховный Суд Республики Башкортостан, требуя признать данные нормы недействующими на основании убеждения, что оспариваемое им правовое регулирование установлено органом государственной власти Республики Башкортостан с превышением полномочий, предоставленных субъектам Российской Федерации федеральным законодательством, дискриминирует граждан в сфере трудовых отношений, не относящихся к исламскому религиозному объединению.

Верховный суд заметил, что каких-либо норм, дающих субъектам полномочия устанавливать нерабочие праздничные дни, ни в статье 6 Трудового кодекса Российской Федерации, которой разграничиваются полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, ни в статьях 106, 107, 112, 113 Трудового кодекса, являющихся по своей сути нормами специального регулирования, не усматривается.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовой кодекс РФ является основным кодифицированным законодательным актом в сфере регулирования трудовых отношений в настоящее время, также Трудовой кодекс РФ способствует определению содержания всех институтов трудового права, в том числе права на отдых.

С позиции правоприменения, право на отдых неразрывно связано с рабочим временем, вытекает из статуса работника и его компетенции, зависит от занимаемого положения и квалификации работника, потому рассмотрение права на отдых невозможно без обоснования «права на труд». Это две составляющие одной системы и, выделив одно, нельзя не затронуть другое.

ТК РФ включает основные принципы трудовых отношений, правовое положение работника и работодателя, понятный аппарат отрасли, тем самым выполняет значимую роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, где устанавливаются все права работника, гарантии и способы защиты всех прав.

Многие ученые, занимающиеся анализом и теоретическим изучением вопросов трудового права, считают, что развитие правового регулирования времени отдыха обусловлено экономической составляющей каждого общества. Они предлагают применить рецепцию норм европейского союза, а также заимствовать положительный опыт правоприменительной практики времени отдыха зарубежных стран.

На сегодняшний день одной из насущных проблем является применение международно-правовых актов и общепризнанных норм права в области права человека на отдых. В случае коллизии правовых норм и пробельности российского законодательства, приоритет составляют источники Международного права, к которым относятся Хартия социальных прав и гарантий, которая была принята в 1994 г., Конвенция СНГ о правах и

основных свободах человека принята годом позже, в 1995 г., Концепция формирования правовых основ и механизмов реализации социального государства в странах Содружества, принята в 2007 г., Конвенции МОТ.

Исток правового регулирования трудовых отношений содержится в положениях ст. 37 Конституции РФ, а также все конституционно закрепленные основные принципы и начала трудового права имеют значимость для построения системы источников трудовых отношений.

Помимо норм законодательства, иных нормативных правовых актов, нельзя игнорировать локальные нормативные акты, которые устанавливают конкретику отношений работодателя и работника. Особенно это касается специфических условий выполнения работ и соответственно отдыха (например, дистанционных работников, надомников, самозанятых граждан и др.), где регулирование отдыха в большей степени носит не императивный характер, а подлежит закреплению договорными условиями контракта, а также коллективным договором. Локальными актами могут быть предусмотрены дополнительные льготы, другими словами гарантия в области времени отдыха, к примеру, предоставление специального перерыва или предоставление дополнительного отпуска. Однако существует важное условие, что перечисленные выше документы, не могут предусматривать ухудшение норм, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора (контракта), обеспечивая нормальную продолжительность рабочего времени, гарантируют исполнение их сторонами, тем самым, как следствие, устанавливаются субъективные права на отдых.

Право человека на отдых является его неотъемлемым правом, дополненным гарантиями, что закреплено частью 5 статьи 37 Конституции РФ и возникает по причине физиологических или социальных составляющих.

Право на отдых - важная составляющая работающего человека, так как оно дает возможность восстановить все силы, а именно физические и духовные, развивать себя как личность.

Тем не менее, было выявлено, что в российском и иностранном законодательстве недостаточно конкретно определяется все многообразие категории «время отдыха», содержится явный крен в пользу категории «рабочее время», что служит питательной почвой для злоупотреблений.

Между тем, законодательство, регулирующее права работников на отдых, и иные нормативные правовые акты имеют некую коллизию правовых норм и пробельность. Автору видится три основные причины ограничений, часто незаконных, в праве на отдых.

Во-первых, необоснованное стремление собственников повысить производительность труда за счет увеличения времени труда без увеличения оплаты. Данный подход является экстенсивным, характеризует неспособность высокоэффективно управлять бизнесом и существенно нарушает права работников.

Во-вторых, часто источником переработок является обоснованная производственная необходимость, носящая форс-мажорный характер и / или обусловленная спецификой производства либо вида деятельности. К специфическим сферам деятельности можно отнести военных, спасателей, пожарных, врачей в ситуациях исполнения ими своего гражданского долга, вахтовиков, моряков дальнего плавания и т.д. Между тем, далеко не всегда переработки, выходы в выходные и праздничные дни не нарушают законодательство и должным образом компенсируются отдыхом или материально.

В-третьих, существенным фактором является низкая правовая культура населения – как тех, кто «стоит у станка», так и тех, кто «стоит у штурвала».

Банальное незнание работниками своих прав, а работодателями – своих обязанностей усугубляется непрактичностью, не наглядностью российского

трудового права, а также отсутствием видимых образовательных проектов в данной сфере.

В-четвертых, существенной проблемой является противоречие самого законодательства:

- иным российским нормативно-правовым актам;
- источникам международного права;
- логике и здравому смыслу.

Отметим, что сами работники активно интересуются своими правами, однако в силу низкой правовой культуры предпочитают защищать их проактивно – банально не устраиваясь на работу в организации, систематически попирающие их права, в целом, и право на отдых, в частности.

Так, существенное распространение получили интернет-сервисы отзывов о работодателях.

Автору видится шесть основных путей усиления защиты прав работников на отдых.

1. Увеличение штрафов за нарушение трудового законодательства и компенсаций работникам.

2. Повышение правовой сознательности граждан, разъяснение работникам их прав, в том числе посредством унификации и упрощения трудового законодательства, создания интерактивных обучающих программ, дорожных карт и алгоритмов действий для работников при нарушении их прав.

3. Закрепление в законодательстве права трудовой инспекции на доступ к данным электронного учета Системы контроля управления доступами (СКУД) в целях анализа и выявления фактов нахождения сотрудников на работе в интервалы отпусков, в выходные и праздничные дни, сверх нормативного времени.

4. Унификация и систематизация законодательства в целях повышения его открытости, простоты, понятности, непротиворечивости.

5. Защита (ограничение) информации о судебных спорах конкретных граждан с организациями по вопросам трудового законодательства, делающая невозможным анализ соискателя вакансии на предмет наличия данных споров; наблюдения автора работы позволяют однозначно заявлять о серьезности данной проблемы, существенно снижающей готовность работников отстаивать свои права в судебном порядке.

6. Устранение правовых коллизий и упущений в праве, а также несоответствий международному законодательству, обладающему высшей силой.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 № 7-ФКЗ, от 05 февраля 2014 № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. - ст. 4398.
2. Конвенция Международной организации труда от 24 июня 1970 г. N 132 "Об оплачиваемых отпусках" // СЗ РФ. 2011. N 51. Ст. 7451.
3. Конвенция Международной организации труда от 24 июня 1974 г. N 140 "Об оплачиваемых учебных отпусках" // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. Женева, 1991.
4. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03 мая 1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4.
5. Конвенция № 1 Международной организации труда «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (Заключена в г. Вашингтоне 29 октября 1919 – 27 января 1920) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. Женева : Международное бюро труда, 1991.
6. О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции N 132): Федеральный закон от 1 июля 2010 г. N 139-ФЗ // СЗ РФ. 2010. N 27. Ст. 3423.
7. О ратификации Конвенции об оплачиваемых учебных отпусках (Конвенции N 140): Федеральный закон от 27 мая 2014 г. N 134-ФЗ // СЗ РФ. 2014. N 22. Ст. 2768.

8. Об отпуске с последующим увольнением: письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2007 г. N 5277-6-1 // Официальные документы. 2008. N 27.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (ред. от 05. 02. 2018) // Российская газета. – 2001. - № 256.

10. Закон РФ от 19 апреля 1991 N 1032-1 (ред. от 11 декабря 2018) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01 января 2019) // Собрание законодательства РФ, N 17, 22.04.1996, ст. 1915.

11. Федеральный закон "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" от 01 мая 1999 N 92-ФЗ (ред. от (ред. от 28.12.2016) // Собрание законодательства РФ, 03.05.1999, N 18, ст. 2218.

12. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ, 15.01.1996, N 3, ст. 148.

13. Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 N 877 (ред. от 04 сентября 2012) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" // Собрание законодательства РФ, 16.12.2002, N 50, ст. 4952.

14. Указ Президента РФ от 2 июня 1994 г. N 1113 О государственном празднике Российской Федерации: // СЗ РФ. 1994. N 6. Ст. 591.

15. Закон Республики Башкортостан от 27 февраля 1992 г. N ВС-10/21 (в ред. от 1 марта 2011 г.) О праздничных днях и памятных датах в Республике Башкортостан: // Ведомости Верховного совета и Правительства Республики Башкортостан. 1992. N 1. Ст. 12.

16. Закон Республики Татарстан от 19 февраля 1992 г. N 1448-ХП (с изм. от 14 октября 2010 г.) О праздничных днях и памятных датах Республики Татарстан: // Сов. Татария. 1992. 12 марта.

17. Приказ Минтранса РФ от 30 января 2004 № 10 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2004 № 5580) // Российская газета. – 2004. - № 52

18. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2007 г. N 5277-6-1 Об отпуске с последующим увольнением // Официальные документы. 2008. N 27.

19. Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. М. : Госюриздат, 1961. С. 225.

20. Алексеевская А. Обучение, тренинги, командировки и др. в нерабочее время: анализ споров сторон // Трудовое право. 2018. N 10. С. 37 - 47.

21. Андриановская И. И. Преемственность в трудовом праве : монография. 2-е изд., перер. и доп. / И. И. Андриановская. Южно-Сахалинск : СахГУ, 2010. С. 206

22. Батырь В. А. Международное гуманитарное право : учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЗАО Юстицинформ, 2011. С. 555

23. Белицкая И.Я. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: монография. М.: КОНТРАКТ, 2017. 128 с.

24. Бобровская Е. Ответственность работника за отказ от участия в корпоративных мероприятиях // Трудовое право. 2016. N 12. С. 91 - 100.

25. Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений. Дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. М., 2004. 294 с.

26. Вишнякова М.А. Трудовые и социальные перерывы в трудовом праве: отличия и отдельные проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 3. С. 23 - 26.
27. Гаджиев Г.А. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации как источник конституционного права // Конституционное право: восточно-европейское обозрение. 1999. N 3. С. 82.
28. Данилова Е. Регулирование времени отдыха и отпусков в современных условиях // Вопросы труда. 1924. № 1. С.11–24; Она же. Нормирование рабочего времени после издания Кзот 1922 г. // Там же. № 2. С.18–27
29. Дементьев Е.В. Фабрика, что она дает населению и что она у него берет. М., 1893. С. 67,106–112.
30. Ершова Е.А. Трудовые правоотношения государственных гражданских и муниципальных служащих в России. М.: Статут, 2008. 668 с.
31. Звенигородская Н.Ф. Проблема разграничения компенсаций и льгот добровольным пожарным // Социальное и пенсионное право. 2018. N 1. С. 33 - 38.
32. Ковалев А. А. Международная защита прав человека : учеб. пособие. М. : Статут, 2013. 163с.
33. Кузнецова М.В. Конституционно-правовой механизм защиты права на дополнительное время отдыха // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 4. С. 44 - 47.
34. Куприна Н. Споры об оплате за участие в конкурсах, собраниях, кружках качества в нерабочее время // Трудовое право. 2018. N 9. С. 71 - 82.
35. Кучина Ю.А. Проблемы имплементации норм конвенций Международной организации труда об отпусках в российское законодательство // Российский юридический журнал. 2014. N 5. С. 60 - 68.

36. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.
37. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009.
38. Мамедов Шамси Вахид Оглы К вопросу о правовом регулировании порядка предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков по законодательству РФ // Бизнес в законе. 2014. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-pravovom-regulirovanii-poryadka-predostavleniya-ezhegodnyh-osnovnyh-oplachivaemyh-otpuskov-po-zakonodatelstvu-rf> (дата обращения: 02 марта 2019).
39. Миронов В. И., Прасолов Б. В. Проблемы разграничения полномочий по рассмотрению трудовых споров // Вопросы трудового права. — 2015. — № 4.
40. Ожегов С. И. Словарь русского языка: Ок. 57000 слов / под ред. чл.-корр. АН СССР Н. Ю. Шведовой. - 20-е изд., стереотип. М. : Рус. яз., 1988.
41. Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины. Правовые вопросы. М., 1979. С. 161.
42. Редикульцева Елена Николаевна К вопросу о правовом регулировании отпусков // Вестник ВятГУ. 2014. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-pravovom-regulirovanii-otpuskov> (дата обращения: 02 марта 2019).
43. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. В.М. Лебедева. М., 2007. С. 33.
44. Сошникова Т. А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда: монография. М., 2005.

45. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. 407 с.

46. Трудовое право. В 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда: учебник для бакалавриата и магистратуры / отв.ред. Ю.П. Орловский; ред.-сост. Е.С. Герасимова. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 506с. – Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс.

47. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2016. 115 с.

48. Allmendinger J., Hipp L., Stuth S. Atypical Employment in Europe 1996—2011. Berlin : WZB. Discussion Paper. 2013. URL: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13—003.pdf>.

49. Eurofound. New forms of employment. Luxembourg : Publications Office of the European Union. 2015. — 168 p. — URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

50. Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2017. — № 2. — С. 124—128.

51. International Labour Office. Non-Standard Forms of Employment. — Geneva : ILO, 2015.

52. Risak M., Dullinger T. The concept of 'worker' in EU law: Status quo and potential for change. — Brussels : European trade Union Institute (ETUI), 2018. — 68 p.

53. Решение Верховного суда Республики Башкортостан от 27 июня 2011 г. по делу N 3-43/2011;

54. Определение Верховного Суда РФ от 31 августа 2011 г. N 49-11-57;
55. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 21 декабря 2011 г. N 20-ПВ11.
56. Апелляционное определение ФАС от 15.11.2013 по делу А69-127/2013
57. Апелляционное определение Волгоградского городского суда от 11.12.2013 по делу № 11-1707/2013
58. Апелляционное определение Верховного Суда от 31.08.2011 по делу № 49-Г11-57
59. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда по гражданскому делу N 33-18229/2017
60. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 10.08.2015 N Ф06-26263/2015 по делу N А55-26000/2014;
61. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 05.08.2015 N Ф06-26317/2015 по делу N А57-24527/2014;
62. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 29.06.2016 N Ф09-7066/16 по делу N А76-26414/2015;
63. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 24.05.2016 N Ф09-2603/16 по делу N А76-20290/2015