Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству

**Год:**

2011

**Автор научной работы:**

Цуркан, Наталья Андреевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

180

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Цуркан, Наталья Андреевна

Введение.

Глава 1. Источники правового регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков.

§1.1. Правовой анализ российского и зарубежного законодательства о ежегодных оплачиваемых отпусках (исторический аспект).

§1.2. Современные источники правового регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков в России и зарубежных странах.

Глава 2. Общая характеристика российского и зарубежного законодательства о ежегодных оплачиваемых отпусках.

§2.1. Право работника на ежегодные оплачиваемые отпуска и их продолжительность.

§2.2. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству"

Актуальность темы исследования. Право на отпуск является частью правового статуса любого работника, оно выступает важной государственной гарантией и провозглашается международными актами в качестве неотъемлемого права человека. Предоставление работникам ежегодных оплачиваемых отпусков направлено на компенсацию физической и моральной нагрузки, получаемой в процессе труда, восстановление сил и энергетического потенциала для дальнейшей работы, поддержания нормального состояния здоровья. Ежегодные отпуска играют немаловажную роль в удовлетворении работниками личных интересов и потребностей.

Современное законодательство России и большинства зарубежных стран регулирует достаточно широкий спектр вопросов, связанных с условиями и порядком предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков. Тем не менее, в правовых системах различных государств существует достаточно много проблем, связанных как с правовым регулированием ежегодных отпусков, так и с практикой их применения. Одним из основных вопросов для большинства государств остается приведение национального законодательства об отпусках в соответствие международным стандартам.

Актуальность темы диссертационной работы заключается в том, что в связи с переходом России к новым экономическим отношениям и реформированием трудового законодательства правовое регулирование ежегодных отпусков находится на совершенно новом этапе своего развития с присущими ему как положительными тенденциями формирования, так и отрицательными чертами. Несмотря на это, в науке трудового права вопросы правового регулирования ежегодных отпусков не освещаются должным образом; последние крупные исследования в данной области проводились еще в начале 90-х гг. 20 в. С принятием Трудового кодекса РФ правовое регулирование отпусков претерпело существенные изменения, в том числе и в связи с внесением в Кодекс поправок в 2006 г. Важным и долгожданным событием для

России стала ратификация в 2010 г. Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 г. Несмотря на указанные обстоятельства, вопросы правового регулирования ежегодных отпусков в России до сих пор не являются предметом глубокого анализа в научной литературе.

В связи с повышением роли Российской Федерации на международной арене и сближением правовых систем государств актуальность в рамках исследования приобретает сравнительно-правовой анализ законодательства о ежегодных отпусках в России и в ряде зарубежных стран, что позволяет выделить положительные черты в правовом регулировании ежегодных отпусков в зарубежных странах с целью дальнейшего совершенствования российским законодателем правовых норм об отпусках, а также избежать негативной правоприменительной практики. При этом анализ трудового законодательства стран развитой рыночной экономики, формировавшегося на протяжении нескольких веков и обладающего определенной стабильностью и четкостью, позволяет российской правовой системе, находящейся в настоящее время в стадии своего становления и совершенствования, ориентироваться на установленные зарубежным законодательством нормы и положения.

Вопросы правового регулирования ежегодных отпусков в зарубежных странах являлись предметом рассмотрения учеными еще в советский период, когда зарубежное законодательство воспринималось сквозь призму господствовавшей в то время идеологии.1 Некоторые исследования в этой сфере были проведены в 90-е гг., но они касались преимущественно европейских стран социалистической направленности и скандинавских стран, при этом отдельными учеными производился лишь краткий обзор общих для большинства зарубежных государств положений законодательства об отпусках."

1 Например, см. Лившиц Р.З. Отпуска рабочих и служащих в СССР. Дис. . канд. юрвд. наук: 12.00.05 / Р.З. Лившиц. - М., 1961; Мамедов Ф.С. Правовое регулирование времени отдыха рабочих и служащих в СССР. Автореф. дис. . канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ф.С. Мамедов. - М., 1967; и др.

2 Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. - М.: Дело, 1999; Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование. /Под ред. Э.Б. Френкель. - М.: Юристь, 2002; Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования. Дис. . докт. юрид. наук: 12.00.05 / О.С. Хохрякова. -М., 1992.

Таким образом, данная диссертационная работа представляет собой первый за последние десятилетия анализ современного состояния законодательства о ежегодных отпусках в России, а также особенностей правового регулирования ежегодных отпусков в зарубежных странах.

Выбор для проведения сравнительно анализа англо-саксонских стран обусловлен наличием существенных различий в правовом регулировании труда в рамках двух правовых семей. Тем не менее, в последнее время в англосаксонских государствах наблюдается тенденция увеличения роли законодательства, принимаются акты по важнейшим институтам трудового права, что, бесспорно, приводит к сближению трудовых норм, установлению единообразного круга источников правового регулирования труда и т.д.

Для исследования особенностей правового регулирования ежегодных отпусков в зарубежных странах выбраны такие англо-саксонские страны, как о

Великобритания , Австралия, Новая Зеландия, Канада и ЮАР. Обобщающим фактором для указанных пяти экономически развитых государств выступает вхождение их в состав Британского содружества, членство в Международной организации труда. Национальные системы этих государств исторически формировались под влиянием английской правовой культуры, что, безусловно, отразилось на особенностях развития правовой регламентации труда. При этом правовая система каждого из указанных государств отличается своеобразием и свойственными только ей чертами.

Основу исследования составляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск, его продолжительность, условия и порядок предоставления и использования, а отдельные виды дополнительных оплачиваемых отпусков, существующих в англо-саксонских государствах, рассмотрены лишь с целью возможного их внедрения в трудовое законодательство России.

Цели и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является сравнительный анализ правового регулирования ежегодных

3 Когда в работе речь идет о Великобритании, подразумевается включение в ее состав четырех исторических провинций: Англии, Уэльса, Северной Ирландии, Шотландии; особенности правового регулирования ежегодных отпусков в зависимых от Великобритании территориях в работе не рассматриваются. оплачиваемых отпусков в России и англо-саксонских странах, выявление проблем его правовой регламентации в этих странах, а также рассмотрение состояния и эффективности законодательства об отпусках в Российской Федерации и возможности его совершенствования.

Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

1. Исследовать исторический процесс формирования законодательства о ежегодных оплачиваемых отпусках в России и в англо-саксонских странах, определить предпосылки создания и особенности его развития на разных этапах существования этих государств.

2. Рассмотреть современные источники правового регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков в России и в странах англо-саксонской правовой семьи, определить их место среди других источников права, а также уделить внимание международным актам о ежегодных отпусках.

3. Определить место права работника на отпуск в содержании его правового статуса, рассмотреть случаи ограничения этого права в законодательстве зарубежных стран.

4. Проанализировать предусмотренную российским и зарубежным законодательством минимальную продолжительность ежегодного основного отпуска, способы и основания ее увеличения в законодательном порядке.

5. Рассмотреть отдельные виды ежегодных оплачиваемых отпусков, имеющихся в англо-саксонских странах, их продолжительность, условия и порядок предоставления, а также возможность их введения в российскую правовую систему.

6. Исследовать порядок предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. Сформулировать предложения по изменению и дополнению трудового законодательства России, регулирующего ежегодные оплачиваемые отпуска, а также предложить пути его совершенствования, выявленные в ходе проведения сравнительно-правового анализа законодательства Российской Федерации и англо-саксонских стран.

Методологическая основа диссертационного исследования. При проведении данного исследования применялись как общие, так и специальные методы научного познания: исторический, системный, диалектический, социологический, синхронный, статистический, аксиологический, сравнительно-правовой, формально-юридический, методы моделирования и прогнозирования, обобщения и абстрагирования.

Нормативную основу диссертационного исследования составляют нормативно-правовые акты Российской Федерации, в том числе акты, принятые еще в советский период, а также нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации. В работе также анализируются законодательные акты таких англо-саксонских стран, как Великобритания, Канада, Австралия, Новая Зеландия и ЮАР. В диссертации проведен анализ актов международных организаций, прежде всего, Международной организации труда. В рамках темы рассмотрены прецедентные судебные решения указанных англо-саксонских стран и акты судебных органов России.

Теоретическую основу диссертационного исследования составили труды ведущих российских и зарубежных ученых. При анализе теоретических и сравнительно-правовых вопросов использовались исследования российских ученых И.Ю. Богдановской, Э.Н. Бондаренко, Д.А. Васильева, С.Ю. Головиной, A.B. Гусева, К.Н. Гусова, И.Я. Киселева, К.Д. Крылова, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, В.И. Миронова, Ю.П. Орловского, Г.А. Рогалевой, Е.Б. Хохлова, В.И. Шкатуллы и др. Изучению вопросов времени отдыха работников, в том числе проблемам правового регулирования отпусков в России, посвящены работы В.В. Архипова, Л.Г. Большаковой, Я.Я. Гинцбурга, И.В. Ивановой, Ю.Н. Коршунова, Г.О. Кутафиной, Р.З. Лившица, Ф.С. Мамедова, И.О. Снигиревой, В.Ф. Францияна, О.С. Хохряковой, Л.А. Чикановой, Л.В. Щур-Труханович, A.B. Ярхо и др.

Особенность темы диссертационной работы обусловила изучение общетеоретических работ и работ в области трудового права следующих зарубежных авторов: J.G. Altonji, S. Bendix, Р. Blyton, В. Brooks, G. Cairncross,

K.T. Caisley, D. Campbell, A. Cassese, G. de N. Clark, W.R. Cornish, S. Dawson, R. Dennis, C. Fisher, P. Gregg, A. Harrison, B.L. Hutchins, D. Jackson, D. Kelly, E. Macintyre, K. McDougald, R. Miles, V. Mogensen, J. Oldham, A. Porter, D. Rawson, R. Ray, J. Schmitt, G. Slapper, С. Stothers, J. Wadsworth, K.F. Walker, 1. Waller, D. Warren, M. Wooden и др.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в том, что в нем впервые предпринята попытка исследовать законодательство англосаксонских стран о ежегодных отпусках и сопоставить его с положениями российского законодательства. Важное значение в рамках исследования приобретает анализ соответствия зарубежного и российского законодательства о ежегодных отпусках международным нормам, особенно в связи с ратификацией Россией в 2010 г. Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 г. Кроме того, диссертационная работа является первым в постсоветский период монографическим исследованием правового регулирования ежегодных отпусков в России, в котором отражено современное состояние российского законодательства об отпусках.

На защиту выносятся следующие выводы и обобщения, теоретические и практические предложения, направленные на совершенствование действующего российского законодательства о ежегодных отпусках:

1. Комплексный историко-правовой анализ формирования законодательства о ежегодных отпусках в России и в англо-саксонских странах позволяет выделить шесть основных его этапов формирования и особенности, присущие каждому из них, а также определить общие для государств причины и закономерности принятия и изменения национальных норм о ежегодных отпусках, установить взаимосвязь происходивших преобразований с развитием международного трудового права.

2. Особое место в системе источников правового регулирования отпусков занимает Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 г., которую ратифицировала Россия в 2010 г. Присоединение к Конвенции не влечет для российского трудового законодательства каких-либо кардинальных изменений, но все же требует пересмотра отдельных норм ТК РФ. Проведенный в работе сравнительный анализ положений Конвенции и российского законодательства о ежегодных отпусках позволяет во исполнение Конвенции сформулировать конкретные предложения по совершенствованию действующего российского законодательства, в частности, ограничить количество частей, на которые может быть разделен отпуск; предоставлять работнику не менее половины от общей продолжительности отпуска в рабочий год, за который он полагается, а оставшуюся часть - в течение 18 месяцев с момента окончания этого рабочего года и др.

3. Трудовое законодательство России не разделяет такие понятия как «право на отпуск» и «право на его использование», что нередко приводит к ошибочному применению этих понятий на практике. Исходя из того, что право работника на отпуск возникает с момента начала трудовых отношений, а право на его использование — при наличии определенного стажа работы, следует в ст. 121 ТК РФ, устанавливающей периоды работы, которые засчитываются или, напротив, не засчитываются в стаж для получения работником отпуска, заменить словосочетание «право на отпуск» на слова «право на использование отпуска» с целью правильного и единообразного применения терминологии, связанной с ежегодными отпусками.

4. С принятием ТК РФ в России было введено исчисление отпусков в календарных днях (в отличие от англо-саксонских стран, где продолжительность ежегодных отпусков определяется в рабочих днях). В то же время в российском законодательстве сохраняются случаи установления отдельными нормативными актами некоторым категориям работников (в частности, работникам, имеющим ученую степень кандидата или доктора наук; судьям; лицам, осужденным к исправительным работам, а также осужденным к лишению свободы и работающим в исправительных учреждениях и др.) продолжительности ежегодного основного отпуска в рабочих днях, что вступает в противоречие со ст. 120 ТК РФ. Следует устранить несоответствие между ТК РФ и отдельными нормативными актами, установив единые для всех работников нормы об исчислении отпуска в календарных днях, дабы избежать возникающих при этом проблем при применении этих положений трудового законодательства.

5. В России значительному количеству работников законодательством устанавливается более длительный по продолжительности ежегодный основной отпуск по сравнению с общеустановленной нормой (так называемый удлиненный отпуск), который неизвестен англо-саксонским странам, где определенная законодательством минимальная продолжительность отпуска, по общему правилу, является единой для всех работников. С учетом того, что определение понятия удлиненного оплачиваемого отпуска в ТК РФ отсутствует, представляется необходимым сформулировать его следующим образом: это ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней, предоставляемый отдельным категориям работникам в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права. Целесообразно также в ст. 115 ТК РФ ввести перечень работников, пользующихся правом на удлиненные отпуска, и указать продолжительность таких отпусков.

6. В англо-саксонских странах практика увеличения в законодательном порядке минимальной продолжительности ежегодного основного отпуска отдельным категориям работников не получила широкого распространения. В тоже время в ряде зарубежных стран имеют место случаи, когда с целью компенсации особого характера работы более длительные отпуска предоставляются лицам, занятым на сменных работах. Увеличение и в России работникам со сменным режимом работы продолжительности ежегодных отпусков позволило бы компенсировать работу, выполняемую ими в выходные и нерабочие праздничные дни, которые приходятся на период их смены. При этом такое увеличение должно производится не путем установления удлиненных отпусков как в зарубежных странах, а с помощью введения ежегодного дополнительного отпуска, предоставляемого таким работникам за особый режим и характер работы. Для закрепления этого вида отпуска в ТК РФ предлагается включить статью 1191 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за сменную работу».

7. В англо-саксонских странах получило распространение увеличение продолжительности ежегодных отпусков в зависимости от количества проработанного работником времени на одного работодателя. Представляется целесообразным и в российском законодательстве предусмотреть дополнительные отпуска за стаж работы для работников (за исключением тех категорий, которые имеют право на удлиненный отпуск), что было бы для них своеобразным поощрением за длительные трудовые отношения с одним работодателем.

8. В англо-саксонских странах все периоды пребывания работника в неоплачиваемых отпусках засчитываются в его стаж работы для приобретения права на использование ежегодного отпуска. Российское законодательство ограничивает такие периоды определенным количеством дней (ст. 121 ТК РФ), что, по нашему мнению, нарушает права работников, поскольку отпуска без сохранения заработной платы предоставляются им либо на основании закона, либо по соглашению сторон, которые самостоятельно определяют продолжительность таких отпусков. Исключение из ТК РФ соответствующей правовой нормы позволило бы работникам, которым работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ) в полной мере реализовать свои трудовые права.

9. Практика свидетельствует о том, что по объективным причинам работодатели не всегда могут соблюсти срок выплаты работнику среднего заработка за время отпуска, установленный ст. 136 ТК РФ. В англо-саксонских странах определены более гибкие условия оплаты времени отпуска: «отпускные» выплачиваются работнику до начала отпуска без указания конкретного срока, если иное не определено соглашением сторон. Представляется, что в ч. 9 ст. 136 ТК РФ можно было бы сформулировать следующим образом: «Оплата отпуска производится в день выплаты заработной платы, установленной у работодателя, но не позднее последнего рабочего дня перед его началом, если иное не установлено соглашением сторон».

10. Из содержания ст. 124 ТК РФ не совсем ясно, в каком из перечисленных в ней случаев работодатель обязан продлить работнику отпуск, а в каком - перенести дату его начала. Представляется целесообразным поставить перенос и продление отпуска в зависимость от момента наступления определенных обстоятельств и интересов самого работника и отразить это в ст. 124 ТК РФ. Продление отпуска следует производить при наступлении таких обстоятельств (например, болезнь работника, выполнение им государственных обязанностей и пр.) в период отпуска, а перенесение отпуска - при наступлении их до его начала. В перечень обстоятельств, влияющих на перенесение или продление отпуска (помимо указанных в законодательстве), можно также включить: уход за больным членом семьи, исполнение работником общественных обязанностей, пребывание в учебных отпусках.

На защиту выносятся и другие предложения, направленные на совершенствование действующего российского трудового законодательства о ежегодных оплачиваемых отпусках.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что выводы и рекомендации по совершенствованию действующего законодательства могут быть применены в процессе нормотворческой и правоприменительной деятельности, а также при разработке изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ. При этом основные теоретические положения работы могут использоваться в процессе преподавания в вузах курсов трудового права, сравнительного трудового права, трудового права зарубежных стран и спецкурса «Проблемы рабочего времени и времени отдыха».

Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования.

Диссертационная работа выполнена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Академии труда и социальных отношений.

Отдельные результаты проведенного исследования обсуждены на тематических конференциях и опубликованы автором в ряде научных статей. По теме диссертации опубликовано 7 статей.

Материалы диссертационной работы используются автором в процессе преподавания курсов «Трудовое право», «Трудовое право зарубежных стран», спецкурса «Проблемы рабочего времени и времени отдыха» в Академии труда и социальных отношений.

Структура работы определена целью и задачами диссертационного исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, объединяющих четыре параграфа, и заключения. К диссертации приложен список нормативных правовых актов, специальной литературы и судебной практики.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>