Андриановская Ирина Ивановна. Преемственность в трудовом праве России: диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Андриановская Ирина Ивановна;[Место защиты: Академия труда и социальных отношений].- Москва, 2015.- 325 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1 Теория преемственности в трудовом праве 23**

1.1. Понятие преемственности в трудовом праве 23

1.2. Виды преемственности в трудовом праве 38

1.3. Условия применения преемственных норм в трудовом праве 48

**Глава 2 Преемственность в общих положениях трудового права 59**

2.1. Преемственность в предмете трудового права 61

2.2. Преемственность в определении целей и задач трудового права 81

2.3. Преемственность в функциях трудового права . 96

2.4. Преемственность в принципах трудового права 107

2.5. Преемственность в методе трудового права 124

2.6. Преемственность в сфере действия норм трудового права 139

2.7. Преемственность в понятийном аппарате трудового права 151

**Глава 3 Преемственность в нормах института трудового договора 173**

3.1. Преемственность в нормах о содержании трудового договора 173

3.2. Преемственность в нормах о переводах на другую работу 181

3.3. Преемственность в нормах о прекращении трудового договора 189

**Глава 4 Преемственность в нормах других институтов трудового права 202**

4.1. Преемственность в нормах о рабочем времени 203

4.2. Преемственность в нормах о времени отдыха 224

4.3. Преемственность в нормах о нормировании и оплате труда 237

4.4. Преемственность в нормах о гарантиях и компенсациях 251

4.5. Преемственность в нормах о дисциплине труда 260

Заключение 269

Список литературы 300

## Виды преемственности в трудовом праве

Преемственность присуща современному праву. Е элементы можно наблюдать в гражданском, трудовом, и других отраслях права. Суждение о том, что преемственность в праве не только возможный, но и необходимый момент его развития, в свое время высказал Н. Неновски4 в качестве принципиального научного положения, которое впоследствии было развито специалистами в области права.5

Поскольку правовая материя, как и любая другая, находится в движении, развитии, то важнейшие ее составные части не могут быть изменчивы настолько, насколько быстро происходят различного рода изменения в экономике, политике и социальной сфере государства. Постоянство правовой материи задают наиболее устоявшиеся части (элементы), являющиеся ее основой. Вряд ли можно говорить о том, что рассматриваемые элементы «переходят» в праве в качестве обязательных и существуют в различных экономических, политических и социальных условиях развития довольно длительные промежутки времени. Одни из них заимствуются законодателем в целом, другие – в части, претерпевая определнные изменения и дополнения, третьи – воспроизводятся только в виде идеи. Но они пребывают в праве постоянно, объективно составляя его ценностную основу. Без этих объективно существующих элементов постоянства (назовм их константой в праве) невозможно эффективное правовое регулирование. Они не только свидетельствуют о пре 24 емственности в праве, но и обеспечивают его стабильность. Конечно, в различных отраслях права различна степень преемственности.

В юриспруденции нет единства мнений по поводу понимания преемственности в праве. Как правило, категории «преемственность», «преемник» употребляются при анализе правовой действительности в самом широком смысле слова. Для уяснения сути рассматриваемой категории необходимо обратиться к е значению, данной в словаре русского языка: «преемственный (существительное «преемственность») – идущий в порядке преемства, последовательности от одного к другому», и далее: преемство – передача, переход чего-нибудь от предшественника преемнику.6 В. И. Даль, объясняя толкование слов «преемственность», «преемник», отмечает: «преемник – принявший что-либо от кого». Преемство, преемничество – ср. нисходящий, по времени, порядок последования людей одного за другим, с правилами или обязанностью наследия. Преемственный, относящийся к порядку наследия, последо-вания за кем, замещение кого собою, относящийся к преемству»7.

В философской литературе под преемственностью понимается связь между различными этапами или ступенями развития, сущность которой, состоит в сохранении тех или иных элементов целого или отдельных сторон его организации при изменении целого как системы8.

При исследовании правовых явлений в общей теории права и в отдельных отраслях права категория «преемственность» используется нередко. Но, несмотря на это, однозначного определения исследуемой категории в правовой науке не выработано. Нельзя не отметить, что в работе Н.Неновски, специально посвящнной преемственности, не содержится определения рассматриваемой категории, хотя вопрос о понятии преемственности в праве по 6 Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под ред. Н. Ю. Шведовой. 15-е изд., стер. М.: Русский язык, 1984. С.

Философская энциклопедия / Гл. ред. Ф. В.Константинов. М.: Сов. Энциклопедия, 1967. Т.4. С. 360. ставлен. В предисловии к русскому изданию он говорит о том, что «преемственность в праве означает связь между разными этапами (ступенями) в развитии права как социального явления, суть этой связи состоит в сохранении определнных элементов или сторон права (в его сущности, содержании, форме, структуре, функциях и др.) при соответствующих его изменениях»9. При этом, в его работе подчркивается, что исходным является философское понимание преемственности.

В более поздних отечественных работах общетеоретического характера находит отражение понимание преемственности, но единой правовой точки зрения на определение е понятия не выработано. Например, под преемственностью в праве понимается: «заимствование правом того или иного государства положений прошлых либо современных ему правовых систем»10, или: «перенесение в той или иной мере правового опыта прошлого в новый тип права»11. По существу, воспроизводя мысль Н. Неновски, В. А. Рыбаков представляет е как: «связь между этапами развития права, состоящую в сохранении части элементов системы права»12. Несколько по-другому рассматривает преемственность Ф. Ф. Литвинович: «как объективную закономерность развития права во времени»13.

В качестве ключевых слов при определении исследуемой категории используются следующие: «заимствование, перенесение, сохранение». В этом видится развитие общесмыслового и философского понимания преемственности: переход (передача от одного другому) позволяет сохранить и перенести (заимствовать) определнный опыт правового регулирования, в результате чего право развивается на основе признанных ценностей. Безусловно, при формировании и развитии права сохраняется определнный (нацио-9Неновски Н. Преемственность в праве. С.10.

Литвинович Ф. Ф. Преемственность в праве: Вопросы теории и практики. С. 37. нальный) опыт регулирования общественных отношений, а также заимствуются некоторые более совершенные элементы международного права. В результате устанавливаются особые связи в праве, выявляются закономерности, определяются тенденции развития права. Преемственность, как отмечал Г.В. Швеков, явление универсальное «сопровождает право на всех этапах его развития»14. И в этом смысле преемственность представляется как правовое явление. Право, по словам В.П.Малахова, и для философско-правовой и для теоретико-правовой мысли выступает формой утверждения системы социальных целей, ценностей, идей15. Право представляет особую ценность для прогресса государства и общества. Исследуя генезис права, С. С. Алексеев подчркивал специфику правового содержания права, интеллектуальную сторону, характеризуя его возникновение и развитие как явления духовной жизни, становление и накопление правовых ценностей, достижений нормативно-регулятивной культуры, образующих позитивный потенциал общей человеческой культуры16. В целом такой подход в исследовании преемственности представляется правильным.

## Преемственность в функциях трудового права

В общей теории права при исследовании преемственности рассмотрению подвергаются преимущественно факторы, обусловливающие е (Н. Не-новски, Ф. Ф. Литвинович). В литературе говорится и о том или ином аспекте преемственности: «межтиповой», «внутритиповой»; «прогрессивной», «реакционной» (Г. В. Швеков), «по вертикали», «по горизонтали» (Н. Неновски, Г. В. Швеков). Виды преемственности специального исследования в правовой литературе не получили. К примеру, Н. Неновски рассматривает не виды, а направления преемственности в праве (по вертикали, по горизонтали)37. Им приводится множество примеров в подтверждение мысли о том, что «преемственность в историческом развитии права, в том числе и между противоположными по классовой сущности правовыми системами, наблюдается не только в форме, но и в определнной степени и в объекте, целях и методе правового регулирования»38. Он приходит к выводу об обнаружении преемственности в специфическом содержании права как социального явления и исследует факторы, е обусловливающие. Представляется, что при определении видов преемственности необходимо в первую очередь исходить из теоретических основ, нашедших воплощение в содержании норм, регулирующих соответствующий вид отношений. Анализ основных теоретических положений, норм отдельных институтов трудового права позволяет выделить следующие виды преемственности по различным критериям. 2. По степени использования: высокая (насыщенная) и низкая (ненасыщенная) преемственность.

3. По периодичности применения: последовательная (постоянная); непоследовательная (возвратная) преемственность.

Исходя из того, что сфера проявления преемственных положений в праве довольно широка, по первому критерию – по сфере проявления – можно выделить, по меньшей мере, три вида преемственности: международная (глобальная), межгосударственная (региональная), внутригосударственная (национальная).

Первый вид преемственности, как правило, проявляется в восприятии норм, выработанных на международно-правовом уровне. Преемственность наблюдается в глобальной правовой материи, в различных правовых системах, семьях и т. п. Она происходит путм восприятия международных стандартов (имплементации международных конвенций). Современный период характеризуется, по словам И. Я.Киселва, интенсивным развитием «международного» измерения трудового права. Он отмечал, что «в трудовом праве многих стран появились внешние заимствования на основе трансплантации фрагментов или даже целых институтов права, имплементации в национальное право международных конвенций»39. Этот процесс осуществляется в общемировой правовой практике постоянно, поскольку «общие трудоправовые нормы, содержащиеся в актах МОТ, обеспечивают унификацию, а в конечном счте, единство правового регулирования труда в международном мас-штабе»40. Вс большую поддержку в юридической литературе находит идея о том, что сегодня невозможен прогресс народа без включения его в процесс развития, основанный на транснациональных началах, вызываемых глобализацией41.

В международном развитии правовой материи первый вид преемственности наблюдается и тогда, когда нормы одного государства, выработанные несколько веков назад, оказываются востребованными и заимствуются другими государствами, они постепенно включаются в их действующее право. Такое восприятие на протяжении веков удачных правовых образцов происходит в общемировом процессе развития права в той или иной степени. Не случайно, как отмечается в юридической литературе, «римско-правовые конструкции, принципы, выработанные более двух тысяч лет тому назад, продолжают действовать в современных экономических и социальных условиях»42.

На современном этапе развития закономерна постановка вопроса: « должен ли процесс рецепции правовых норм носить хаотично-бездумный характер, протекать без учта внутренней социально- экономической и политической ситуации, а также культурно-правовых традиций?»43. Безусловно при заимствовании ряда норм (в различных отраслях права), необходим точный расчет возможности применения их в рамках национального законодательства. В противном случае такие заимствования отрицательно влияют на развитие национального права44. Рассматривая исторические традиции российской школы сравнительного права, В. В. Бойцова и Л. В. Бойцова пишут о том, что масштабы и формы иностранного влияния на российскую правовую систему подчас переходят естественные для взаимопроникновения культур рамки и приобретают характер агрессии45. В литературе последнего времени нередки негативные оценки такого рода (поспешного, необоснованного) заимствования46. Совершенно очевидно, что процесс заимствования в рассматриваемой сфере, как свидетельствует практика47, весьма сложен, он требует учта многих факторов, но обойтись без него в настоящее время вряд ли возможно, поскольку он способствует интеграции и унификации правового пространства.

Второй вид преемственности в праве – межгосударственная (регио-нальная)48 преемственность наблюдается при заимствовании опыта правовой регламентации определнного круга отношений между двумя государствами, государствами региона, между несколькими государствами (их союзами, содружествами государств) и т.п. В связи с необходимостью выработки общих положений для регламентации отношений наиболее часто в последние десятилетия в межгосударственной сфере наблюдается преемственность в рамках регионального развития государств (содружеств, союзов), нескольких (соседних) государств (ЕС, ЕврАзЭС, СНГ и др.). Позитивный «опыт трансплантации трудового законодательства из одной страны в другую» известен и успешно используется 49. Этот процесс, в той или иной мере, наблюдается в праве на различных этапах развития государства. Так, оценивая фабрично-трудовое законодательство в целом, И. Я. Киселев приходит к выводу о том, что «по своей структуре и содержанию оно в значительной мере совпадало с фабричным законодательством других европейских стран. Схожие для всех стран, переживавших период индустриальной модернизации, социальные условия неизбежно порождали одинаковые проблемы и методы их решения в сфере регулирования трудовых отношений50». По словам Г. В. Швекова, преемственность «зачастую имеет стртые формы своего проявления, поскольку протекает в общем процессе взаимовлияния и взаимообогащения права разных народов» 51. Этот процесс происходит при формировании норм различных отраслей права, когда законодатель обращается к позитивному опыту государств по регулированию аналогичных отношений. Наряду с национальной спецификой формирования трудового законодательства в России проявилась рецепция зарубежных образцов, прежде всего, законодательства Англии, Германии и Франции52. В этой связи необходимо отметить и некоторое обоюдное заимствование государствами оптимальных норм в правовом регулировании труда. К примеру, возникновение и формирование трудового права как отрасли права, его роль в начале прошлого века рассматриваются в качестве катализатора борьбы рабочего класса за свои права, что способствовало осуществлению социальных реформ в различных государствах53. Примером здесь могут служить и республиканские КЗоТы, возникшие в результате первой общесоюзной кодификации трудового законодательства, проведнной в 70- е годы ХХ века.

## Преемственность в нормах о переводах на другую работу

Опыт зарубежного правового регулирования труда свидетельствует о поиске оптимального соотношения этих способов. Анализируя зарубежную практику регулирования трудовых отношений, Киселев И. Я. отмечает общую историческую тенденцию развития двух методов правового регулирования трудовых отношений: в тех странах, где традиционно преобладали коллективные договоры, стало активно развиваться трудовое законодательство, которое в некоторых сферах потеснило коллективные договоры. А там, где ранее преобладало трудовое законодательство, значительно активизировалось коллективно-договорное регулирование труда296. В ряде стран Запада (Англии, Франции, Германии, США) одной из характерных черт современного трудового права ряда государств, в том числе и названных, стало: «интенсивное развитие правового регулирования труда при гибком использовании всех его методов…»297. В будущем неизбежно сохранение и развитие сочетания централизации и децентрализации в регулировании трудовых отношений. При этом насущной становится проблема установления наиболее приемлемого сочетания указанных способов.

Рассматриваемая черта метода в современных условиях связана также с индивидуально- договорным регулированием. Возможность более широкого ловиях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С.19. В современных условиях невозможно «ослабить» регламентацию указанных отношений в централизованном порядке, напротив е необходимо усилить в целях сохранения защиты прав и интересов работника (установления минимальных гарантий). регулирования отношений в индивидуальном порядке свидетельствует о расширении границ договорного регулирования. Индивидуально-договорное регулирование складывалось (и складывается) на преемственной основе. Понятие индивидуально-договорного регулирования в научный оборот было введено А. С. Пашковым в 1972 году, на что обращают внимание авторы монографии «Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих» и рассматривают индивидуально-договорное (автономное) регулирование как одну из форм индивидуального регулирования298.

В КЗоТе 1971 г. редки были указания на то, что в индивидуально-договорном порядке, а именно в трудовом договоре, может быть предусмотрено иное, по сравнению с централизованным регулированием. Трудовой кодекс существенно расширяет область договорного регулирования. В ст. 9 ТК предусмотрено регулирование отношений, входящих в предмет отрасли, в договорном порядке (в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах). Индивидуально-договорного регулирование прослеживается во многих нормах ТК. В ряде статей ТК закреплены основания прекращения трудового договора, содержащие положения о том, что трудовой договор с работником может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Следующие примеры свидетельствуют об обновлении норм, предусматривающих договорной порядок регулирования. В ст. 178 ТК в централизованном порядке определены случаи и размеры выплаты выходного пособия, в ч. 4 этой статьи предусмотрены случаи выплаты выходных пособий, а также повышенные размеры выходных пособий, установленные коллективным или трудовым договором. Здесь сочетаются три способа регулирования: централизованный, коллективно-договорной и индивидуально-договорной.

В ст. 179 ТК отражн общий (единый) подход к определению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. В централизованном порядке определяются правила общего характера: «при сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией», «при равной производительности труда и квалификации предпочтение… отдается семейным – при наличии двух и более иждивенцев…». В ч. 3 этой же статьи закреплено новое правило: «коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при разной производительности труда и квалификации». Здесь прослеживается сочетание централизованного и коллективно-договорного способов регулирования, при котором возможно установление иных правил, нежели, предусмотренных в централизованном порядке.

В способах правового регулирования отношений в сфере труда преемственность сохраняется в разных вариантах их сочетания, которое вс же не остатся неизменным. На современном этапе развития основная задача трудового права заключается в установлении оптимального сочетания централизованного (государственного) и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) способов регулирования. Очевидно, что необходимо определить их значимость, соответствующее закрепление и применение. Централизованное регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений занимает значительное место, хотя вс в большей степени внимание уделяется договорному регулированию299,

В правовой литературе смещение акцентов на договорное регулирование трудовых и производных от них отношений рассматривается в качестве одной из современных тенденций трудового права России. Например, см.: Головина С.Ю. Договорный способ установления ответственности в трудовом праве.// Научные труды. Российская академия юридических наук. Выпуск 10. В 3 томах. Том 3. М.: ИГ «Юрист», 2010.С.51. сочетанию этих двух способов. Однако здесь имеются сложности. Неоднозначно складывается нормотворческая практика 300, что влечт нарушение единства в правоприменении.

Перспективы использования в трудовом праве сочетания государственного и договорного способов регулирования связаны с последовательным их применением: от государственного - до договорного. Думается, следует признать правильным такое сочетание государственного и договорного способов регулирования, при котором второе дополняет, конкретизирует и развивает первое. К сожалению, на практике нередко наблюдается необоснованное расширение локального регулирования. В некоторых организациях применяются установленные на локальном уровне меры дисциплинарного взыскания, основания прекращения трудового договора, не предусмотренные в централизованном порядке. Подобные нормы, например, содержатся в локальных актах ТНК. Почти все они, в том числе на предприятиях Сахалинской области, они носят закрытый характер. Такая практика получила распространение и вызывает опасение у многих специалистов в области трудового права301. Обеспокоены учные и состоянием современного правового регулирования. О сложностях, имеющихся в современном российском законотворчестве, говорит Т. Я. Хабриева. В частности, она обращает внимание на нарушение баланса в использовании методов правового регулирования, на состояние подзаконного регулирования 302.

## Преемственность в нормах о нормировании и оплате труда

Первоначально в КЗоТ 1918 г. был выделен раздел VI «О вознаграждении за труд». Положения о нормировании труда были включены в VIII раздел «Об обеспечении производительности труда». В КЗоТе 1922 г. содержались два раздела: VII «О нормах выработки» и VIII «Вознаграждение за труд». Более последовательным представляется расположение правовых предписаний о нормировании и оплате труда именно в Кодексе 1922 г., в котором сначала располагались нормы, позволяющие определить меру труда, а затем - нормы, устанавливающие его оплату. В КЗоТ 1971 г. они переставлены местами сначала - глава VI «Заработная плата», а затем - глава VII «Нормы труда и сдельные расценки». В ТК глава о заработной плате предшествует главе о нормировании труда, они объединены в один раздел. Причм правила определения расценок в ТК отсутствуют. Преемственность в расположении этих глав кодекса сохраняется. Думается, что следует вернуться к расположению глав в ранее существовавшем порядке Кодекса 1922 г. В связи с чем, современный раздел VI ТК целесообразно именовать: «Нормирование и оплата труда», соответственно расположить сначала главу «Нормирование труда», а затем главу «Заработная плата».

Кодексы 1918 и 1922 г. содержали небольшое количество статей по нормированию труда (несколько статей с примечаниями). В основном эти нормы не были восприняты законодателем и не приводятся ни в Кодексе 1971 г., ни в Трудовом кодексе. В целом преемственность этих норм утрачивается, но есть такие преемственные положения, которые находят воплощение во всех Кодексах. Преемственным является положение о том, какие условия труда считаются нормальными для работы. Оно было закреплено в КЗоТ 1918 г. , воспроизведено законодателем в последующих кодексах и является действенным с того по настоящее время. Сначала оно содержалось в примечании к статьям (114 КЗоТ 1918 г. и 57 КЗоТ 1922 г.), затем включено в отдельные статьи (ст. 108 КЗоТ 1971 г. и в ст. 163 ТК)426.

В примечании к ст. 114 КЗоТ 1918г. говорилось, что нормальными условиями признаются: а) исправное состояние машин, станков и приспособлений; б) своевременная подача материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы; в) надлежащее качество материалов и инструментов; г) надлежащее гигиеническое и санитарное оборудование помещения, где производится работа (должное освещение, отопление и т.д.). Это примечание полностью было перенесено в КЗоТ 1922 г. ( примечание к ст. 57), а с некоторыми редакционными изменениями - в ст. 108 КЗоТ 1971 г. В этой статье первое положение приводится в преемственной формулировке, остальные в основе своей сохранены с обновлением отдельных фрагментов. В этой статье также говорилось об обязанности администрации обеспечивать нормальные условия работы. В ТК воспринято положение об обязанности работодателя обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки (ст. 163 ТК). К таким условиям, в соответствии со ст. 163, в частности, относятся: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной, необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства. Преемственная связь между приведенными положениями очевидна.

Основные преемственные положения о нормировании туда можно отметить, начиная с КЗоТ 1971 г., содержащего новые правила нормирования (ст. 102–109). В Трудовом кодексе содержится пять статей (159–163), в которых в основном восприняты положения КЗоТ 1971 г. В этих Кодексах преемственность проявляется в сохранении общих положений о нормах труда, об их пересмотре по мере совершенствования техники, технологии и т.п.(ст. 102 КЗоТ 1971 г., ст. 160 ТК ).

Преемственны положения КЗоТ 1971 г., содержащиеся в его ст. 102: «нормы труда… устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда» и «подлежат заме-не…пересмотру…по мере…внедрения новой техники, технологии…». Ныне они закреплены в ст. 160 ТК. В ст. 162 ТК восприняты правила ст. 103 КЗоТ 1971 г. о введении, замене и пересмотре норм труда. Причм, необходимо заметить усиление защитной роли положений Кодекса. На основании ст. 103 КЗоТ предупреждение работников о введении новых норм и пересмотре действующих должно производиться не позднее чем за месяц, а в соответствии со ст. 162 ТК – не позднее чем за два месяца.

Можно констатировать, что многие из рассмотренных преемственных положений ныне составляют основу правового регулирования нормирования труда. Вместе с тем постоянно происходит и обновление положений о нормировании. К примеру, в Трудовом кодексе впервые содержатся общие положения о том, что работникам гарантируются: государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учтом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором (ст. 159).

Раздел VI Кодекса 1918 г. «О вознаграждении за труд» содержал 35 статей с примечаниями и для того времени был достаточно разработанным. Не все положения рассматриваемого раздела преемственны. Но, тем не менее, можно отметить некоторые из них, послужившие в дальнейшем базой для развития института заработной платы (оплаты труда). Одни преемственные нормы сохранены последовательно, другие в результате возврата к ним через оп-ределнный промежуток времени.

Примером последовательной преемственности является следующее положение: выдача вознаграждения не может предшествовать производству работы (ст. 70 КЗоТ 1918 г.). В последующих кодексах это положение воплощено в современных нормах, но в иной редакции. Тем самым, как отметил И. Я. Кисилев, «КЗоТ 1918 года закреплял принцип postnumerando»427, которого законодатель придерживается с того до настоящего времени. В отношении установления других выплат законодатель несколько отходит от этого общего правила в целях защищнности работника. Например, В ст. 69 КЗоТ 1922 г. было установлено, что оплата за отпуск производилась непосредственно перед уходом работника в отпуск. Это положение, по сути, действует и в настоящее время. Правда, здесь речь идт не об оплате работы, а о сохранении заработной платы за время отпуска