Бондаренко Анна Владимировна. Право на отдых и виды времени отдыха по российскому трудовому праву: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Бондаренко Анна Владимировна;[Место защиты: ФГБОУ ВО Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)], 2017

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1 Развитие российского законодательства и международные акты о времени отдыха, право на отдых как принцип и основное право работника**

1. Развитие российского законодательства о времени отдыха 11

2. Право на отдых — принцип и основное право работника 41

3. Международно-правовое регулирование в области времени отдыха 63

**Глава 2 Время отдыха и его виды: теоретические и практические аспекты**

1. Характерные черты времени отдыха и виды времени отдыха .89

2. Отпуск как время отдыха и порядок его предоставления 118

3. Дополнительные отпуска и их виды .147

Заключение .173

Список нормативных актов, специальной литературы и материалов судебной практики

* [Право на отдых — принцип и основное право работника](http://www.dslib.net/trud-pravo/pravo-na-otdyh-i-vidy-vremeni-otdyha-po-rossijskomu-trudovomu-pravu.html#7635351)
* [Международно-правовое регулирование в области времени отдыха](http://www.dslib.net/trud-pravo/pravo-na-otdyh-i-vidy-vremeni-otdyha-po-rossijskomu-trudovomu-pravu.html#7635352)
* [Отпуск как время отдыха и порядок его предоставления](http://www.dslib.net/trud-pravo/pravo-na-otdyh-i-vidy-vremeni-otdyha-po-rossijskomu-trudovomu-pravu.html#7635353)
* [Дополнительные отпуска и их виды](http://www.dslib.net/trud-pravo/pravo-na-otdyh-i-vidy-vremeni-otdyha-po-rossijskomu-trudovomu-pravu.html#7635354)

**Введение к работе**

**Актуальность темы исследования.**

Право на отдых как неотъемлемое право человека, дополненное гарантиями, закреплено в Конституции РФ (ч. 5 ст. 37). Реализация работником права на отдых создает возможности не только для восстановления его физических и духовных сил, но и развития личности, участия в образовательном процессе, художественном творчестве, занятиях спортом и т. д. В сфере трудовых отношений право на отдых выступает как основа реального предоставления видов времени отдыха установленной продолжительности при соблюдении работодателем норм трудового права.

Время отдыха и рабочее время находятся в тесной взаимосвязи.  
Динамика работоспособности работника, влекущая за собой период  
утомления, наступающий тем быстрее, чем больший период времени связан с  
задержкой времени отдыха, обуславливает объективную необходимость  
предоставления своевременного отдыха для восстановления

работоспособности. Указанная взаимосвязь рабочего времени и времени  
отдыха позволяет их соотнести и установить ограничение рабочего времени  
разумными пределами посредством своевременного предоставления

работнику времени отдыха, его видов и соответствующей оплаты. Тем самым создаются предпосылки для рационализации труда, повышения его производительности и социально-экономических достижений.

Конституционное право каждого на отдых, как и свобода труда, другие  
трудовые права, реализуется в сфере трудовых правоотношений,  
препятствием чему может являться несоблюдение норм трудового права.  
Судебная практика и ныне показывает устойчивую тенденцию,

свидетельствующую о том, что подобные нарушения не снижаются, кроме того, имеет место неясность некоторых норм, затрудняющих их применение.

Совершенствование правового регулирования в рассматриваемой сфере имеет теоретическое и практическое значение, а исследование проблем и их решение в этой области является очень актуальным, чем объясняется выбор темы диссертационного исследования.

**Степень научной разработанности темы.** В науке трудового права  
свой вклад в решение указанных проблемных вопросов внесли  
Александров Н. Г., Гинцбург Л. Я., Иванкина Т. В., Лившиц Р. З.,  
Снигирева И. О., Ярхо А. В. и другие исследователи. В своей  
диссертационной работе «Внерабочее время рабочих и служащих как объект  
правового регулирования» Наумов М. Ф., анализируя проблемы правового  
регулирования внерабочего времени, рассматривал время отдыха как одну из  
разновидностей указанного времени1. Научная работа Хохряковой О. С.  
посвящена исследованию правового регулирования отпусков2, а в работе  
Сошниковой Т. Я. раскрывается правовой механизм защиты

конституционных прав и свобод в сфере труда, в том числе права на отдых3.

Диссертационные работы 2000-х гг. Змушко А. Э., Кутафиной Г. О., Постникова Н. А., Цуркан Н. А. охватывают проблемные вопросы ежегодного оплачиваемого основного или дополнительных отпусков, а также отпуска без сохранения заработной платы, Ухтинский П. В. рассматривает право на отдых в аспекте лишь перерывов в течение рабочего дня (смены)4. В указанных исследованиях внимание ученых уделялось проблемам правового регулирования в основном видов времени отдыха, а не комплексному рассмотрению права на отдых и видов времени отдыха,

1 Наумов М. Ф. Внерабочее время рабочих и служащих как объект правового регулирования :  
автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 1978.

2 Хохрякова О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования  
: дис. … д-ра юрид. наук. М., 1992.

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

4 Змушко А. Э. Правовое регулирование дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых  
работникам : дис. … канд. юрид. наук. М., 2014; Кутафина Г. О. Отпуск без сохранения заработной платы :  
автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2007; Постников Н. А. Классификация отпусков по российскому  
трудовому законодательству : дис. … канд. юрид. наук. М., 2015; Цуркан Н. А. Ежегодные оплачиваемые  
отпуска по российскому и зарубежному законодательству : дис. … канд. юрид. наук. М., 2011;  
Ухтинский П. В. Право работников на отдых: перерывы в течение рабочего дня (смены) : дис. … канд.  
юрид. наук. Пермь, 2009.

анализируемых в настоящей работе, как представляющихся достаточно актуальными и подтверждающими выбор темы исследования.

**Целью диссертационной работы** является комплексное исследование теоретических и практических проблем, связанных с реализацией права на отдых и регулированием времени отдыха, его видов.

Для достижения указанной цели необходимо **решить следующие задачи:**

изучить в историко-правовом аспекте развитие и формирование трудового законодательства о времени отдыха в России;

исследовать право на отдых как принцип трудового права и основное право работника;

проанализировать международно-правовое регулирование времени отдыха, его значение для развития трудового законодательства о времени отдыха в Российской Федерации;

определить основные черты, характеризующие время отдыха, и его виды;

исследовать признаки, присущие отпуску как виду времени отдыха;

проанализировать отличия дополнительных отпусков и их виды.

**Объектом и предметом диссертационного исследования** являются трудовое отношение, реализация права на отдых, видов времени отдыха и их регулирование трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами.

**Методологическую основу** исследования составляют общенаучные методы, к которым относятся системный анализ, общеправовой синтез, системное моделирование и прогнозирование, диалектический метод. К специально-научным методам отнесены метод правового сравнения, теоретико-юридический метод. Применение перечисленных методов

в едином комплексе позволило осуществить системный анализ

правового регулирования права на отдых и видов времени отдыха в России.

**Теоретической основой** диссертационного исследования послужили  
работы ученых-правоведов в области трудового права:

Александрова Н. Г., Андриановской И. И., Бугрова Л. Ю., Гейхмана В. Л., Головиной С. Ю., Гусова К. Н., Дмитриевой И. К., Иванкиной Т. В., Иванова С. А., Киселева И. Я., Куренного А. М., Лебедева В. М., Лившица Р. З., Лушникова А. М., Лушниковой М. В., Лютова Н. Л., Маврина С. П., Мачульской Е. Е., Миронова В. И., Молодцова М. В., Наумова М. Ф., Нуртдиновой А. Ф., Орловского Ю. П., Петрова А. Я., Скачковой Г. С., Снигиревой И. О., Сошниковой Т. Я., Толкуновой В. Н., Хныкина Г. В., Хохлова Е. Б., Хохряковой О. С., Федина В. В., Чикановой Л. А. и других ученых.

В работе использовались исследования ученых в области общей теории  
права, конституционного права и других отраслей права:

Алексеева С. С., Байтина М. И, Витрука Н. В., Воеводина Л. Д., Козловой Е. И., Кутафина О. Е., Марочкина С. Ю., Марченко М. Н., Матузова Н. И., Тиунова О. И., Тышкуновой Н. Н., Черданцева А. Ф., Чернобеля Г. Т.

**Нормативную** **правовую** **основу** исследования составляют

Конституция Российской Федерации (далее — Конституция РФ), акты  
Международной организации труда (далее — МОТ), Трудовой кодекс  
Российской Федерации (далее — ТК РФ), федеральные законы, указы  
Президента Российской Федерации, постановления Правительства

Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, субъектов Российской Федерации.

Выводы автора также опираются на материалы судебной практики.

**Научная новизна диссертационного исследования** состоит в том, что это комплексное исследование основных проблем, раскрывающихся в теоретическом и практическом аспектах права на отдых и регулирования

времени отдыха и его видов. На основе проведенного исследования  
разработаны и предлагаются рекомендации, направленные

на совершенствование трудового законодательства в области времени отдыха.

На защиту выносятся следующие теоретические результаты

исследования:

1. На основе проведенного историко-правового анализа в области  
становления и развития российского законодательства, регулирующего время  
отдыха, в работе сделан вывод о том, что в достаточно обособленном виде  
нормы о времени отдыха получили свое закрепление в кодификационных  
актах советского периода, начиная с КЗоТ РСФСР 1918 года. Их дальнейшее  
развитие отражалось в последующих кодификациях трудового  
законодательства с учетом конкретно-исторических условий и тех задач,  
которые стояли перед трудовым законодательством. Кардинальное  
реформирование указанных норм происходило в соответствии  
с Конституцией РФ и согласно общепризнанным принципам  
и международным договорам (конвенциям МОТ), в результате чего нормы  
о времени отдыха были воплощены в отдельном разделе принятого ТК РФ  
и его дальнейших изменениях.

2. Обосновывается вывод о том, что в судебной практике выявлены  
нередкие случаи применения ч. 1 ст. 9 Конвенции МОТ № 132  
«Об оплачиваемых отпусках (пересмотренной в 1970 году)», в соответствии с  
которой работник обязан использовать дни отпуска свыше двух недель  
в течение 18 месяцев по окончании года, за который они начислены. В связи  
с этим суды при применении указанных норм зачастую исходят из того, что  
по требованиям о компенсации неиспользованных отпусков исковой срок  
составляет 21 месяц (18 месяцев + три месяца) после окончания года, за  
который предоставлялся отпуск. В то время как российским трудовым  
законодательством (ч. 1 ст. 127 ТК РФ) установлены иные, более  
благоприятные условия компенсации работнику за неиспользованные

отпуска при увольнении и указанная конвенционная норма не должна  
применяться согласно п. 8 ст. 19 Устава МОТ и ст. 1 названной Конвенции,  
устанавливающих применение национального (российского)

законодательства в случаях, если им определяются более благоприятные условия труда работникам, нежели указанные в конвенционных нормах МОТ. Поддерживая обоснованные предложения научного сообщества в области трудового права, со своей стороны считаем целесообразным в соответствующем разъяснении Верховного Суда РФ дать уточнение порядка применения ч. 1 ст. 127 ТК РФ, согласно которой при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3. Аргументируется позиция автора о том, что право на отдых  
рассматривается как принцип и как основное право работника.  
Из соотношения и взаимосвязи отраслевых принципов, сформулированных в  
соответствии с конституционными принципами как более высокого уровня  
(ч. 5 ст. 37 Конституции РФ) и согласно общепризнанным принципам  
и международным актам выявляется место принципа права на отдых наряду  
с другими отраслевыми принципами, закрепленными в ст. 2 ТК РФ. Они,  
с точки зрения содержания, выражают права и гарантии, в том числе на  
отдых, лежащие в основе соответствующего права работника  
(ч. 1 ст. 21 ТК РФ). Рассматриваемый принцип и указанное право  
раскрываются, воплощаясь в нормах раздела V ТК РФ, посвященного  
времени отдыха.

4. Обосновывается вывод, что право работника на отдых является  
правом субъективным; данное право направлено на отдых как социальное  
благо, определяемое через категорию «время», поскольку оно объективно,  
поддается исчислению и позволяет нормировать трудовую функцию,  
ограничивая рабочее время; право на отдых входит в трудоправовой статус  
работника, имеет личный характер, не допускающий передачу этого права

иному лицу от работника (правообладателя) ни по его воле, ни

по воле других лиц.

5. Выделяются вытекающие из законодательного определения времени  
отдыха присущие ему черты, которые служат отграничением времени отдыха  
от рабочего времени и «иных периодов освобождения от выполнения  
трудовых обязанностей»; эти периоды времени рассматриваются как не  
являющиеся по существу временем отдыха, имеющие строго целевое  
назначение (в частности, период временной нетрудоспособности) или не  
имеющие такового назначения (время прогула работника в силу  
уважительных причин); в области правоприменения названные периоды  
времени целесообразно определять как «нерабочее (внерабочее) время»,  
которое невозможно отнести ко времени отдыха или к рабочему времени.

6. Доказывается, что ежегодный оплачиваемый отпуск как время  
отдыха имеет общие черты, присущие всем видам времени отдыха; вместе с  
тем он отличается от иных видов времени отдыха своими характерными  
признаками, к которым отнесены следующие: предоставление отпуска всем  
работникам независимо от места и вида работы, иных особенностей труда;  
продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, установленная  
федеральным законом на нижней границе, составляющей 28 календарных  
дней, и запрет снижения указанного отпуска; гарантии сохранения места  
работы (должности) при предоставлении отпуска и среднего заработка  
в установленных федеральным законом случаях; предоставление отпуска  
работникам по истечении непрерывного времени работы у данного  
работодателя (стаж работы для отпуска); выплата компенсации  
за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск при увольнении  
с места работы и в других случаях, предусмотренных федеральным законом;  
возможное разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части  
в установленном порядке.

7. Обосновывается, что регламентация продолжительности  
ежедневного (междусменного) отдыха ныне формально подпадает под

действие Постановления СНК СССР от 24.09.1929 «О рабочем времени  
и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих  
на непрерывную производственную неделю», которое практически не  
применяется и нуждается в признании утратившим юридическую силу, в том  
числе для устранения неясности норм; в связи с этим, поддерживая  
обоснованные предложения о необходимости включения в ТК РФ  
соответствующей статьи, предлагается ее внесение в следующей редакции:  
«ежедневный (междусменный) отдых — это период свободного от работы  
времени, наступающий по окончании рабочего дня (смены),

продолжительность которого до начала следующего рабочего дня (смены) не может быть менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену), с учетом перерыва для отдыха и приема пищи».

8. Обосновывается, что период времени, предшествующий

праздничному дню (после рабочего дня (смены)) и следующий непосредственно за ним (до начала следующего рабочего дня (смены)), ныне недостаточно регламентирован, в ТК РФ не определены видовые отличия этого времени, в связи с чем целесообразно указанный период времени относить ко времени «ежедневного (междусменного) отдыха».

**Теоретическая и практическая значимость** работы состоит в том, что полученные в процессе работы результаты могут использоваться в дальнейших научных разработках, посвященных праву на отдых и времени отдыха, а также в процессе преподавания дисциплины «Трудовое право».

**Апробация результатов исследования.**

Материалы диссертационного исследования обсуждались на кафедре  
трудового права и социального обеспечения Федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России)».

Основные положения и выводы диссертационного исследования

были изложены в научных статьях и в докладах на научно-практических конференциях.

**Соответствие темы диссертации и ее содержания отрасли наук и специальности.** Тема диссертации и ее содержание соответствуют юридической отрасли наук по специальности 12.00.05 – «Трудовое право; право социального обеспечения» и пункту 1.10. Паспорта номенклатуры специальностей научных работников (юридические науки) ВАК (Право на отдых и его юридические гарантии. Понятие и виды времени отдыха. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления).

**Структура работы** обусловлена целью, задачами и предметом исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, содержащих шесть параграфов, и заключения.

К диссертации приложен список использованных основных

нормативных правовых актов, актов судебных органов и литературных источников.

## Право на отдых — принцип и основное право работника

Было установлено, что предоставление отпусков происходит в течение всего года, причем их очередь устанавливается по соглашению между нанимателем, управлением предприятия или учреждением и выборными представителями рабочих и служащих по категориям в таком порядке, чтобы нормальный ход работ и занятий в предприятиях и учреждениях не нарушался.

Платная работа во время отпуска запрещалась, а неиспользованная часть отпуска дополнительно не оплачивалась.

Из указанных положений следует, что некоторые дошли до наших дней. Например, право на использование отпуска по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, сохранение среднего заработка, оплата отпуска до его начала, график отпусков. В то же время в Постановлении содержались нормы, которые регламентировали правоотношения в точности до наоборот, по сравнению с современным законодательством. Например, запрет на платную работу во время отпуска или, скажем, запрет на установление более длинных отпусков, чем предусмотрено в самом Постановлении.

Забегая вперед, скажем, что рассматриваемое Постановление «Об отпусках» в дальнейшем утратило силу в связи с принятием Кодекса Законов о Труде РСФСР 1922 года (далее — КЗоТ, Кодекс)20.

Но до Кодекса 1922 года был принят и действовал Кодекс законов о труде 1918 года21, который, как известно, стал первым кодифицированным актом в трудовой сфере.

В юридической литературе КЗоТ 1918 года определялся как принципиально новый акт, устанавливающий характер и значение трудового законодательства, отражающий прежде всего заботу государства об охране здоровья трудящихся, защиту их социально-трудовых интересов22. Это проявилось и в достаточно подробном регламентировании не только рабочего времени, но и времени отдыха. В данном акте время отдыха и его виды рассматривались вместе с рабочим временем, которому был посвящен раздел VII.

В КЗоТ 1918 года было определено несколько видов времени отдыха. Во-первых, гарантировался уже ставший традиционным такой вид времени отдыха, как перерывы для отдыха и принятия пищи. Перерыв должен был предоставляться не позднее, чем через четыре часа после начала работы, и продолжительность его не могла быть менее получаса и больше двух часов. При этом устанавливалось право работникам располагать временем перерыва по своему усмотрению, в том числе отлучаться от места производства работы. Указанные нормы показывают, что по поводу перерывов имеется некоторая преемственность с Декретом «О восьмичасовом рабочем дне». Изменилась лишь минимальная продолжительность перерывов и продолжительность рабочего времени от начала работы до перерыва.

Во-вторых, впервые в советском законодательстве отдельно выделен еженедельный непрерывный отдых как вид времени отдыха. Напомним, что в Декрете «О восьмичасовом рабочем дне» выходные дни устанавливались наряду с праздничными днями и отдельно не регламентировались. В статье 103 КЗоТ 1918 года было определено, что всем трудящимся должен быть предоставлен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов. При этом день еженедельного отдыха определялся Народным Комиссариатом Труда по соглашению с Высшим Советом Народного Хозяйства и Всероссийским Советом Профессиональных Союзов. В то же время установленный Народным Комиссариатом Труда выходной день не был единым и универсальным. Для отдельных местностей и для отдельных предприятий или их групп могли устанавливаться иные дни отдыха. Такие выходные дни имели право определять местные отделы Труда по соглашению с местными Советами Профессиональных Союзов. Для всех работников соблюдение установленных еженедельных дней отдыха являлось обязанностью, но было два исключения: - при установлении дня отдыха в торговой отрасли работники должны были разбиваться на группы, и для каждой группы устанавливался особый, не совпадающий с днем отдыха другой группы, еженедельный день отдыха; - на предприятиях, деятельность которых по характеру своему являлась непрерывной, работа производилась в общеустановленные дни отдыха, а взамен общеустановленных дней отдыха определялись особые выходные дни для каждой группы трудящихся.

В-третьих, в качестве отдельного вида времени отдыха были названы праздничные дни. Общими праздничными днями являлись: 1 января — Новый год; 22 января — день 9 января 1905 года; 12 марта — низвержение самодержавия; 19 марта — день Парижской Коммуны; 1 мая — день Интернационала; 7 ноября — день Пролетарской Революции.

Местные Советы Профессиональных Союзов с согласия Народного Комиссариата Труда наделялись правом устанавливать, помимо вышеуказанных, особые дни отдыха, но не свыше десяти в году, согласуя эти дни отдыха с обычными для большинства населения данной местности праздниками, заранее опубликовывая сведения о них, при условии, чтобы такие дни отдыха не оплачивались.

Указанный выше Декрет «О восьмичасовом рабочем дне» также выделял праздничные дни в качестве времени отдыха, но перечень их отличался от вышеназванных. В первую очередь из перечня праздников были исключены религиозные даты, что естественно, так как КЗоТ 1918 года прямо провозгласил, что праздничные дни посвящены историческим и общественным событиям. Кроме того, по сравнению с Декретом в Кодексе уточнялся порядок определения дополнительных неоплачиваемых праздников.

## Международно-правовое регулирование в области времени отдыха

Интерес представляет суждение Т. А. Сошниковой, отмечающей, что правопользование социальным благом многими учеными-юристами рассматривается как основа (базис) исследованных в работах возможностей94. На основе проведенного аналитического обзора позиций ученых-правоведов можно сделать вывод: при всех различиях они единодушны в том, что содержание субъективного права составляют все указанные возможности, рассматриваемые также как правомочия. Они направлены на определенные социальные блага, в том числе время отдыха, и предполагают правомочия на определенные действия и на требование действий от других субъектов с определением границ пользования социальным благом.

С точки зрения Н. Н. Тышкуновой, право на отдых, его содержание определяется в совокупности следующих возможностей получения социальных благ: 1) перерыв в течение рабочего дня (смены); 2) ежедневный (междусменный) отдых; 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); 4) нерабочие праздничные дни; 5) отпуска95. При характеристике в дальнейшем исследовании содержания права на отдых указанный автор включает в него блага96 либо правомочия97, а также права98.

Такое разнообразие в определении содержания рассматриваемого права не позволяет уяснить, что же именно автор подразумевает под «содержанием права на отдых», возможно, имеет место некоторая терминологическая путаница между используемыми понятиями. Рассмотренное содержание субъективного права на отдых, думается, включает и возможность (правомочие) требовать от работодателя соблюдения регламентированного нормами рабочего времени, которое первым на уровне гарантии следует за правом на отдых в ч. 5 ст. 37 Конституции, указывая на взаимосвязь рабочего времени и времени отдыха. Содержание права на отдых как субъективного права составляют, как представляется, следующие возможности (правомочия): предоставление установленных видов времени отдыха, включая перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. Необходимо отметить, что объем правомочий может зависеть от возраста работника, начала трудовой деятельности, характера и условий труда, положений отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, принадлежности работника к педагогическим, медицинским и иным категориям работников и других обстоятельств. Так, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) и предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (продолжительностью от 42 до 56 календарных дней в зависимости от должности99).

В науке трудового права исследовался также вопрос содержания права на отдых, исходя из того, что для регулирования трудовых правоотношений используются не только императивные, но и диспозитивные нормы. Так, Ю. Н. Полетаев отмечает, что государство, регулируя вопросы рабочего времени и времени отдыха, осуществляет защиту работника и обеспечивает ему стабильные гарантированные условия труда, которые не могут быть снижены в договорном порядке. Именно целями правового регулирования рабочего времени и времени отдыха обусловлена преобладающая роль норм императивного характера, устанавливающих рамки дозволенного поведения сторон трудового правоотношения100.

Трудовым законодательством установлена максимальная продолжительность рабочего времени, 40-часовая рабочая неделя, превышение которой недопустимо. Продолжительность времени отдыха, его видов зачастую устанавливается на уровне минимальной границы. Так, у ежегодного оплачиваемого отпуска она составляет 28 календарных дней, ниже которой отпуск не может быть предоставлен. В других случаях определено, что продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При этом продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается, по соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику за первый год работы может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

В силу статьи 5 ТК РФ трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В отраслевом соглашении, коллективном договоре могут быть установлены более льготные условия отдыха, которые будут распространяться на всех работников или на отдельные их категории.

Трудовой договор работника может содержать условие о режиме рабочего времени и времени отдыха, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

## Отпуск как время отдыха и порядок его предоставления

Выходные дни, предоставляемые работникам, возможно разделить на два вида: общие и дополнительные. Общие предоставляются всем работникам, независимо от каких-либо обстоятельств. Это, как правило, воскресенье (если установлена шестидневная рабочая неделя) либо обычно суббота и еще один день (если имеет место пятидневная рабочая неделя). Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 2 ст. 111 ТК РФ). У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 111 ТК РФ).

Дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников, в частности лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности (ст. 262 ТК РФ); одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

Работа в выходные дни запрещена ТК РФ, за исключением случаев, установленных ч. 1 ст. 113 ТК РФ. В указанной статье определяется порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (с их письменного согласия и др.) при необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя; в случаях, установленных ТК РФ: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий или производственной аварии либо стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя и др.

Отдельно выделены творческие работники, привлечение к работе которых в выходные и праздничные дни в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях это допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для отдельных категорий работников, к которым отнесены инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, установлены дополнительные гарантии, они могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке.

Во всех случаях привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. При этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день ст. 153 ТК РФ предусмотрены следующие компенсации: оплата труда не менее чем в двойном размере либо предоставление другого дня отдыха по желанию работника. В последнем случае оплата дня отдыха не производится, а для работы в выходной или нерабочий праздничный день установлен одинарный размер оплаты труда.

Однако в правоприменительной практике нередко имеют место случаи нарушения со стороны работодателя, касающиеся привлечения работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

Н. Пластинина, в частности, отмечает, что в области режима труда и отдыха одними из самых «популярных» нарушений является привлечение работников к сверхурочным работам и работам в выходные дни (ст. ст. 99, 152 ТК РФ) без приказов, без согласования с профсоюзами, при оплате в одинарном размере или вообще без оплаты226.

Так, например, истец (работник) обратился в суд с иском к ответчику (работодателю), указав, что в период с ... по ... год истец привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни всего ... раз по ... часов, при этом оплата произведена только за ... дежурств. Санкт-Петербургский городской суд, рассмотрев апелляционную жалобу ответчика, установил, что согласно трудовому договору, подписанному сторонами, работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более ... часов в неделю с предоставлением двух выходных дней: суббота и воскресенье.

Судом установлено, что фактически отработанное истцом время превышало указанное в трудовом договоре. Доказательств, свидетельствующих о том, что работа истца в выходные и праздничные дни по графикам дежурств происходила в пределах установленной нормы рабочего времени, ответчиком не было представлено.

При таких обстоятельствах судом правомерно с ответчика в пользу истца взыскана задолженность по заработной плате в заявленном истцом размере.

Учитывая, что ответчиком нарушены трудовые права истца, суд обоснованно взыскал в его пользу компенсацию морального вреда, определив его размер с учетом характера и объема нарушенных прав, а также с учетом принципа разумности и справедливости227.

## Дополнительные отпуска и их виды

В части первой ст. 116 говорится об обязательном предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков отдельным категориям работников. К ним отнесены работники с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющие особый характер работы или ненормированный рабочий день, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Согласно ч. 2 этой же статьи работодатель может с учетом производственных и финансовых возможностей устанавливать дополнительные отпуска, которые имеют иную правовую природу и назначение, отличаясь от ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, гарантированных работникам положениями ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления работодателем указанных отпусков определяется коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

А. Э. Змушко, определяя понятие дополнительного отпуска как непрерывного отдыха «в течение нескольких дней подряд в дополнение к основному отпуску в размере и на условиях, предусмотренных законодательством, отраслевым соглашением, коллективным или трудовым договором»305, тем самым отмечает, что этот отпуск устанавливается не только законодательством, но и отраслевым соглашением, коллективным или трудовым договором.

В связи с возможностью коллективно-договорного регулирования отношений по предоставлению дополнительных отпусков возникает вопрос: возможно ли индивидуально-договорное регулирование в данной области?

О. С. Хохрякова допускает такой метод правового регулирования в сфере отдыха (в частности, отпусков)306.

В статье 57 ТК РФ установлено, что обязательными для включения в трудовой договор являются среди других и условия о режиме рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Кроме того, эта же статья закрепляет, что в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

На этом основании можно считать, что в индивидуальном трудовом договоре могут быть условия об отпусках (естественно, улучшающие положение работника).

Этот вывод подтверждается и судебной практикой. Показательно в связи с этим следующее дело.

Б. обратилась в суд с иском к ЗАО «Берилл Дельта» о взыскании заработной платы, выходного пособия и компенсации при увольнении по сокращению штата, процентов за несвоевременную выплату, компенсации морального вреда.

При рассмотрении спора выяснилось, что в трудовом договоре Б. установлено ее право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Оценивая данное условие трудового договора, суд принял во внимание то обстоятельство, что в соответствии с ТК РФ дополнительные отпуска для работников устанавливаются организациями самостоятельно с учетом своих производственных и финансовых возможностей, если иное не предусмотрено федеральными законами; порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами (ч. 2 ст. 116 ТК РФ). Основания для признания пункта трудового договора об установлении Б. дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 дней незаконным не имеется, установление истице дополнительных дней отдыха не может расцениваться как дискриминация по отношению к другим работникам организации.

Ссылка в апелляционной жалобе на то, что включение в трудовой договор подобного пункта нарушает общеправовые принципы разумности и справедливости не может служить основанием для отказа в удовлетворении заявленных истицей требований, поскольку понятия разумности и справедливости являются не правовыми, а моральными307.

Таким образом, суд подтвердил законность положений индивидуального трудового договора о дополнительных отпусках, если это не является дискриминацией по отношению к другим работникам.

Установление работодателем дополнительного оплачиваемого отпуска, как правило, улучшает положение работника, однако это не всегда так. В каждом конкретном случае необходимо оценивать порядок и условия предоставления такого отпуска.