

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра теоретических и публично-правовых дисциплин

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
И.о. заведующего кафедрой
теоретических и публично-
правовых дисциплин доктор
юридических наук, профессор
_____ О.Ю. Винниченко
«_____» _____ 2021

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистерская диссертация

ПРАВО ГРАЖДАН НА ЕЖЕГОДНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА.
СООТНОШЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ И
ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ

40.04.01, Юриспруденция
Магистерская программа «Защита прав человека и бизнеса»

Выполнил работу
студент 3 курса
заочной формы обучения

Горбунова Татьяна Александровна

Научный руководитель
кандидат юридических наук,
доцент

Яковлев Александр Александрович

Рецензент
кандидат юридических наук,
доцент

Доркина Анастасия Викторовна

Тюмень
2021

2021 Горбунова Татьяна Александровна. Право граждан на ежегодные оплачиваемые отпуска. Соотношение международно-правовой и внутригосударственной регламентации. Выпускная квалификационная работа магистра: 40.04.01 Юриспруденция, магистерская программа «Защита прав человека и бизнеса» / Т.А. Горбунова; науч. рук. А.А. Яковлев; Тюменский государственный университет, Институт государства и права, Кафедра теоретических и публично-правовых дисциплин. Рецензент А.В. Доркина; доцент кафедры гуманитарных и общенаучных дисциплин Тюменского высшего военно-инженерного командного училища имени маршала инженерных войск А.И. Прошликова, кандидат юридических наук. – Тюмень, 2021 – 53 с.: Библиогр. Список: с.54-59 (62 названия).

Ключевые слова: высшее профессиональное образование, юриспруденция, законодательство об ежегодных оплачиваемых отпусках, судебная защита.

ОГЛАВЛЕНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ	3
ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОБ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ.....	9
1.1. ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ (ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)	9
1.2. ПРАВО РАБОТНИКА НА ЕЖЕГОДНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА И ПОРЯДОК ИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ.....	16
ГЛАВА 2. ИСТОЧНИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ В МЕЖДУНАРОДНОМ ПРАВЕ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В РФ	22
2.1. СООТНОШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА ОБ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ С НОРМАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ	22
2.2. ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА ПРИ РАССМОТРЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК	29
ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ЕВРОПЕЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НА ТЕРРИТОРИИ РФ В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ..	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	49
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	54

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

РФ – Российская Федерация

ГК РФ – Гражданский кодекс РФ

ТК РФ – Трудовой кодекс РФ

ВАС РФ – Высший Арбитражный Суд РФ

ФАС – Федеральный арбитражный суд

КС РФ – Конституционный Суд РФ

ООН – Организация Объединенных Наций

гл. – глава

ст. – статья

ч. – часть

п. – пункт

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая работа посвящена исследованию ежегодных оплачиваемых отпусков, проблемах их реализации при осуществлении трудовой деятельности на предприятиях.

Актуальность темы исследования выражается в усилении взаимного влияния международного и национального права и взаимозависимость граждан и государств при осуществлении прав граждан на ежегодные оплачиваемые отпуска. Право на отпуск является частью правового статуса любого работника, а важной государственной гарантией в качестве неотъемлемого права человека, провозглашается международными актами и внутригосударственными законами.

Основной закон Российской Федерации, а именно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ (4), закреплено включение международных договоров Российской Федерации в правовую систему страны, в связи с чем содержащиеся в международных договорах принципы и нормы права стали оказывать решающее воздействие на внутригосударственные правоотношения.

В результате становления и развития в отечественной науке комплексного взгляда на сущность права, изменяется мнение ученых-правоведов о месте принципов и норм международного трудового права в правовой системе страны, роли форм международного и национального права, место судов в процессе реализации принципов и норм международного трудового права, в том числе в вопросах прав граждан на отдых, где требуется обсуждение данных проблем в плоскости практических вопросов использования различных форм международного трудового права во внутригосударственной области.

Специальное назначение в данных процессах отведено международным договорам Российской Федерации, содержащим принципы и нормы трудового права, так как они не только способствуют развитию международного участия в области труда, но и играют важную роль в защите трудовых прав и правовых интересов российских граждан. Главенствующее право международных

договоров перед другими формами международного права, в частности обычаями, не случайно, это обусловлено тем, что письменная форма договора позволяет уточнять принципы и нормы, сделать их более определенными, таким образом существующий институт международного контроля позволяет отслеживать исполнение участниками договора взятых на себя обязательств в сфере трудовых отношений.

Использование международных договоров РФ в процессе внутригосударственного управления трудовых отношений, приводит к взаимообогащению национального трудового права, повышению уровня обеспеченности трудовых прав и свобод граждан.

Степень разработанности темы исследования. В российской науке трудности ежегодных отпусков в вопросах использования во внутригосударственной сфере, соотношение с национальным правом являлись предметом исследования ученых-правоведов в области общей теории государства и права, международного права, трудового права. При анализе теоретических и сравнительно-правовых вопросов использовались исследования российских ученых Бондаренко Э.Н., Гусейнова К.М., Гаджиева А.Ш. и др., в международном праве - Абашидзе А.Х., Бекашевым К.А., Блищенко И.П., Буткевичем В.Г., Гавердовским А.С., Даниленко Г.М., Лиц М.О., Хозеровой Е.Е. и др., в трудовом праве - Аметистовым Э.М., Александровым Г.А., Безиной А.К., Бугровым А.Ю., Мачульской Е.Е. и другие.

Данные работы стали **теоретической основой** настоящего анализа в работе. Однако приобретенный уровень научных исследований в настоящее время не обеспечивает в полной мере потребности правоприменительной деятельности судов, а совокупное, разноаспектное исследование вопросов использования судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, в науке трудового права отсутствует.

Методологическая основа диссертационного исследования. При проведении данного исследования применялись как общие, так и специальные

методы научного познания: исторический, системный, диалектический, социологический, сравнительно-правовой. Например, исторический и диалектический методы позволили проследить зарождение и развитие концепции «ежегодного отпуска». С помощью анализа изучена система форм национального и международного трудового права, реализующихся в РФ.

Целью диссертационного исследования является сравнительный анализ правового регулирования ежегодных отпусков, анализ применения российскими судами принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах Российской Федерации, подготовке рекомендаций по совершенствованию национального трудового права и практики его судебного применения при реализации прав работников на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Соответственно для достижения цели были поставлены **задачи**:

- детально рассмотреть исторический аспект формирования законодательства о ежегодных оплачиваемых отпусках в России в сравнении с зарубежными странами, определить предпосылки создания и особенности его развития на разных этапах существования этих государств с момента возникновения прав работающих;
- изучить и сопоставить современные источники правового регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков в России и зарубежных странах, рассмотреть их место среди других источников права, кроме того уделить особое место международным актам о ежегодных отпусках;
- конкретизировать право работника на отпуск в содержании его правового статуса в системе, детализировать случаи ограничения этого права в законодательстве зарубежных стран;
- выявить минимальную продолжительность ежегодного основного отпуска, способы и основания ее увеличения в законодательном порядке в отечественном и зарубежном аспекте.
- систематизировать проблемы при предоставлении работникам ежегодных оплачиваемых отпусков;
- изложить предложения по устранению несоответствий отдельных норм национальных правовых актов и судебной практики в сфере трудового законодательства России, регулирующего ежегодные оплачиваемые

отпуска, а также предложить пути его совершенствования, выявленные в ходе проведения правового анализа.

Предметом исследования являются национальные правовые акты в сфере трудовых отношений; судебная практика применения принципов и норм трудового права; международные договоры Российской Федерации, содержащие принципы и нормы трудового права; акты их истинного толкования контрольными органами международных организаций, а также выводы Европейского Суда по правам человека.

Научная новизна находит выражение в ставивших на защиту основных положений, а именно, реальная потребность применения в судах принципов и норм трудового права, содержащихся в международных договорах, что связано с практической потребностью общесистемного толкования национального трудового права при рассмотрении и разрешении трудовых споров с целью защиты трудовых прав и правовых интересов участвующих в деле лиц.

Суды, обращаясь к принципам и нормам трудового права, содержащихся в международных договорах, выявляют: 1) коллизии (противоречия) между принципами и нормами права, содержащимися в международных договорах и выработанными в национальных нормативных актах; 2) пробелы в национальных законодательных актах, регулирующих трудовые правоотношения.

В действительности значимость исследования определяется актуальностью поднятых в диссертации проблем, имеет возможность использовать результаты диссертации правоприменителями при подготовке проектов правовых актов и правовых договоров; Верховным Судом Российской Федерации – на стадии обработки проектов постановлений Пленума; судами – при рассмотрении индивидуальных трудовых споров работников; образовательными и научными учреждениями - в процессе обучения и анализа теоретических и практических проблем российского трудового права.

ГЛАВА 1. РОССИЙСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОБ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ

1.1. ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ (ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

Как в России, так и за рубежом, современная законодательная основа правового регулирования ежегодных отпусков, представляет собой результат длительного, а в некоторых странах — почти векового, процесса создания и развития норм и актов, регламентирующих продолжительность и порядок предоставления работникам ежегодных отпусков.

Законодательство о ежегодных отпусках в России подвергалось изменениям и дополнениям, нередко очень существенным, что во многом было связано с определенными этапами развития государства и самого права. Кроме того, реформирование законодательства о ежегодных отпусках отражало экономическую, социальную, а в иногда и идеологическую политику, проводимую государством в разный период своего существования.

Первые трудовые акты в России были приняты в середине XIX века, еще до отмены крепостного права. Во многих зарубежных странах и в России, в XIX веке глобальной проблемой в сфере труда было массовое использование труда несовершеннолетних и женщин, естественно, без предоставления им каких-либо трудовых и социальных гарантий. Проблема рабочего времени и времени отдыха этих категорий работников стояла особенно остро, в том числе из-за отсутствия предоставления им ежегодных оплачиваемых отпусков в связи с событиями того времени.

Таким образом, понятие "отпуск", появившееся в Европе в конце XIX века, дошло до России только после Октябрьской революции. Совсем недавно мы отметили столетие такой правовой возможности – уходить в отпуск. 14 июня 1918 года Владимир Ленин, председатель Совнаркома, подписал постановление

«Об отпусках» (Постановление Совета народных комиссаров РСФСР от 14 июня 1918[9]). По сути, этот документ стал основой и для сегодняшних норм – многие из современных позиций дублируют пункты послереволюционного постановления

Доктор исторических наук Леонид Бородкин обратил внимание: «все исследования последних лет о социально-экономической ситуации в дореволюционной России с 1880-х годов до начала Первой мировой войны показывают, что уровень жизни и зарплата рабочих росли, хотя и невысокими темпами.

В Японии в 1913 году средняя длительность рабочего дня была 13,5 – 14 часов. В это время в России – 9 часов. Количество выходных в Японии – 30 дней за год. В России у рабочего на заводе около 100 дней. Несмотря на это забастовочное движение в России было на порядок более активно, чем в Японии при более тяжелых условиях».

В конце 19 - начале 20 веков в России уже принимаются отдельные акты, заложившие основу регламентации рабочего времени и времени отдыха работников наемного труда отдельных отраслей промышленности. " Однако никаких гарантий предоставления работникам отпусков они не закрепляли.

Исторически право на отпуск предусматривалось во всех трех КЗоТх РСФСР (1918, 1922 и 1971 гг.).

Например, согласно КЗоТ РСФСР 1918 г. отпуск предоставлялся дифференцированно в зависимости от непрерывно проработанного времени (ст. ст. 101 - 107). Всем трудящимся, проработавшим непрерывно не менее шести месяцев, должен быть предоставлен двухнедельный, а не менее года - месячный отпуск. Вместе с тем, как справедливо отмечал И.Я. Кисилев: «положение о месячном отпуске не было реализовано в 1919 г., а НКТ установил единый для всех отпуск продолжительностью в две недели» [Кисилев, с.132].

Декретом ВЦИК от 22 декабря 1917 года ввелось страхование по болезни. В стране была безработица. Безработным государство оказывало социальную помощь.

Право на отпуск возникает независимо от того, выполнялась ли работа на одном и том же или на разных предприятиях. А в статье 110 Трудового кодекса 1918 года была своеобразная норма, что производство оплачиваемой работы во время отпуска запрещено. Трудовой кодекс РСФСР действовал как на государственных, так и на частных предприятиях.

В 1922 году был принят новый Кодекс законов о труде, он состоял из 17 глав и 192 статей. Теперь трудовые отношения возникали в результате заключения трудового договора. В статье 114 КЗоТ РСФСР предусматривалось, что отпуск должен быть предоставлен всем лицам, работающим по найму, проработавшим не менее пяти с половиной месяцев, один раз продолжительностью не менее 12 рабочих дней. Для лиц, не достигших 18 лет, отпуск должен был составлять не менее 24 рабочих дней.

Впоследствии положение рабочих было связано с индустриализацией страны - и период оплачиваемого отпуска был сокращен до 6 дней (с 1936 года). Это было определено Международной организацией труда по инициативе Сталина. Кроме того, продолжительность непрерывной работы, которая давала право на оплачиваемый отпуск, была увеличена вдвое - до полного года.

В годы Великой Отечественной войны для обеспечения бесперебойной работы предприятий, замены рабочих, ушедших в вооруженные силы, выполнения оборонных, строительных работ, закупки горючего, восстановления транспорта, защиты военных объектов, борьбы со стихийными бедствиями и т. Д. введены чрезвычайные меры по регулированию трудовых отношений. ... На всех государственных, кооперативных и общественных предприятиях отменены очередные и дополнительные отпуска. На смену им пришла денежная компенсация, которая переводилась в сберегательные кассы в виде замороженных во время войны вкладов рабочих и служащих. Отпуск использовали сотрудники до 16 лет. Также были предусмотрены больничный на случай болезни. Сохранялся отпуск по беременности и родам.

С окончанием войны нормы права, порожденные Чрезвычайными обстоятельствами войны, были отменены. Указом Президиума Верховного

Совета СССР от 30 июня 1945 года они были восстановлены с 1 июля 1945 года. Отменены регулярные и дополнительные отпуска рабочих и служащих, обязательные ежедневные сверхурочные работы и восьмичасовой рабочий день восстановлен. Остановлен труд мобилизации граждан для работы в различных отраслях народного хозяйства [Титов, с. 544].

С 1 января 1968 года отпуск рабочим и служащим увеличился с 12 до 15 рабочих дней (ПРАВИЛА об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР 30.04.1930 № 169 [10]).

Либерализация в сфере труда произошла только в 1970 г. с пересмотром конвенции об оплачиваемых отпусках. Продолжительность отпуска установлена в 3 рабочие недели.

В статье 66 КЗоТ РСФСР 1971 г. (11) закреплялась норма о том, что всем работникам предоставляется отпуск с сохранением места работы и среднего заработка (первоначально 15 рабочих дней, позже - 24 дня). Статья 76 КЗоТ 1971 г. устанавливала отпуск без сохранения заработной платы. КЗоТ 1971 г. закреплял новеллу о стаже работы, предоставляющем право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ст. 71 КЗоТа РСФСР предусматривала порядок предоставления отпусков. В которой значилось, что отпуск за первый год работы предоставлялся работникам по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы. До истечения этого срока по просьбе работника отпуск предоставлялся: женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам моложе 18 лет; военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, - по истечении трех месяцев работы; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Отпуск за второй и последующие годы работы мог предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия. Отпуск должен был предоставляться ежегодно в

установленный срок. Запрещалось не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление отпуска работникам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда. Замена отпуска денежной компенсацией не допускалась, кроме случаев увольнения работника, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск.

Также работникам предоставлялся перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов.

Перерыв не включался в рабочее время. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей недели - один выходной день. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не должна была быть менее 42 часов. Работа в выходные дни запрещалась, привлечение отдельных работников к работе в эти дни допускалось только с разрешения соответствующего выборного профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации и лишь в исключительных случаях.

Появились закрепленные праздничные дни, также предназначенные для отдыха, поименованные в количестве 9 государственных праздников.

Важнейший субинститут времени отдыха - отпуск, правовому регулированию которого впервые в российском трудовом праве посвящена отдельная глава 19 Трудового кодекса РФ. Труд невозможен без отдыха, поэтому право на отдых является важнейшей гарантией охраны труда.

Трудовой кодекс РФ (5), — это свод законов о труде, с помощью которых регулируются трудовые отношения между работниками и работодателями, который состоит из 424 статьи, размещенных в 62 главах, 14 разделах и 6 частях.

С 2001 года согласно рекомендации Европейской социальной хартии, продолжительность отпуска в России составляет 28 дней, а жители отдельных регионов и работники, занятые на вредных производствах, имеют право на дополнительные дни отпуска. Также любой официально оформленный

сотрудник имеет право получать денежные выплаты за те дни отпуска, которые он не использовал за отработанное время.

Соответственно, работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Однако статья 129 Кодекса, закрепляя основные понятия и определения «оплаты труда», даже не упоминает о «зарботке работника». Вместо него федеральный законодатель дает понятие (определение) заработной платы, предусматривает главу "Заработная плата".

Следовательно, статья 114 Кодекса нуждается в известной корректировке, т.е. вместо слов "среднего заработка", целесообразно было бы записать: "средней заработной платы" для конкретизации определения.

Правило о переносе выходного дня в случае совпадения выходного и нерабочего праздничного дней (ст. 112 ТК), а также правило о не включении праздничных нерабочих дней, приходящихся на период отпуска в число календарных дней отпуска гарантируют работникам ежегодное использование дня отдыха, 11 нерабочих дней, предусмотренных действующим Кодексом.

Соответственно делаем вывод алогичный с Ершовым Е.А.: «на протяжении всей истории развития института оплачиваемого отпуска, его правовое регулирование неоднократно менялось. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска увеличивалась с 12 рабочих дней до 15 (1967 г.) и 24 рабочих дней (1991 г.). складывалась система дополнительных отпусков за вредные условия работы за не нормированный рабочий день, за продолжительный стаж работы и прочее. Менялся порядок предоставления и оплаты отпуска» [Ершов Е, с.302].

Как отмечает правовед Титова А.Б.: «Важной вехой на пути развития института ежегодного оплачиваемого отпуска стало принятие нового ТК РФ. Трудовой кодекс внес значительные изменения в правовое регулирование вопросов, касающихся предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам. В ТК впервые определена минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день,

установлены правила исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотрена возможность предоставления 1 отпуска с последующим увольнением» [Титова, с.17].

Действующий кодекс занимает достойное место в ряду кодексов, принятых в Российской Федерации. Его значимость определяется, в первую очередь, тем, что содержит правовые нормы, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в данный период, то есть отношения, без которых невозможно существование и развитие экономики, социальной и интеллектуальной сферы, невозможно существование граждан, общества и государства [Проблемы совершенствования ТК РФ..., с.18].

Итак, право на отдых является правом каждого человека, а правовое регулирование времени отдыха является важной составляющей в трудовом законодательстве. Наличие многочисленных правовых норм по регулированию отпусков в полной мере не могут разрешить проблемы, которые в той или иной степени связаны с их несовершенством.

Поэтому развитие трудового законодательства, в частности по регулированию отпусков, позволит трудоспособность работников, а значит повысить эффективность деятельности предприятий в целом.

На основе использования исторического метода проведен анализ становления норм права о труде, а именно о гарантированном праве на отдых и его оплата, где усматривается забота государства на законодательном уровне и реализация таких прав работодателем в отношении трудового коллектива.

1.2. ПРАВО РАБОТНИКА НА ЕЖЕГОДНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА И ПОРЯДОК ИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан и гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору. В данной главе рассмотрим, какие именно отпуска признаются ежегодными оплачиваемыми, каким работникам такие отпуска предоставляются и чем следует руководствоваться при их предоставлении.

В Российском законодательстве основным законом, регулирующим правоотношения между работодателем и работником, является Трудовой Кодекс Российской Федерации. Все время работника при выполнении трудовых функций по законодательству делится на рабочее время и время отдыха.

Право на отпуск является одним из основополагающих принципов прав человека и гражданина. В соответствии с ч.5 ст.37 Конституции России каждый имеет право на отдых. Работающему гражданину по трудовому договору гарантируется продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни и естественно оплачиваемый ежегодный отпуск.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков установлен ст. 122 ТК РФ, где отпуск за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев непрерывной работы у работодателя.

Далее, отпуск за 2-й и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у такого работодателя.

Казалось бы, что формально все понятно, но это только на первый взгляд. Как было изложено выше в настоящей работе, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Положения ст. 121 Трудового кодекса РФ устанавливают порядок исчисления стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, к которым относят: время фактической работы; время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха; период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Эти отпуска предоставляются исходя из очередности, установленной графиком отпусков (ст. 122 и 123 ТК РФ), однако, данный отпуск является правом работника, которое он может реализовать, а работодатель лишен возможности отказать работнику в его предоставлении. Обязательным является график отпусков как для работодателя, так и для работника (Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 27.03.2018 по делу № 33-3668/2018 (39)).

Сознательные граждане часто прибегают к такому праву, как отстаивание интересов в суде, в том числе по оспариванию конституционности той или иной статьи какого-либо федерального закона. Такие противоречия усматривают граждане и в Трудовом Кодексе РФ.

Исходя из Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 28.09.2017 №2056-О (19), гражданка Е.Ю. Микляева оспаривает конституционность ст. 123 ТК РФ, а фактически - ее частей первой и второй, согласно которым очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов; график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Названные нормы могут противоречить Конституции Российской Федерации, поскольку позволяют работодателю не предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию вне графика отпусков.

Однако суд пришел к выводам о том, что статья 123 ТК РФ не может расцениваться как нарушающая конституционные права заявительницы, которая была уволена по собственному желанию до даты предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, и получила денежную компенсацию за неиспользованный отпуск (Определение Конституционного Суда РФ от 28.09.2017 № 2056-О (19)).

Обязательным гарантом является то, что отпускные представляют собой сохраняемый средний заработок работника на время предоставленного отпуска, а также на период оплачиваемого отпуска сохраняется место работы, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска не свидетельствует о прекращении трудовых отношений и полномочий (Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 26.09.2012 по делу № А05-8187/2012 (32)).

Нормы международного, трудового и гражданского права не содержат оснований для взыскания суммы задолженности в судебном порядке с работника, использовавшего досрочно (авансом) отпуск, если работодатель фактически при начислении не смог произвести удержание за неотработанные дни отпуска из-за недостаточности причитающихся сумм при расчете (Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 09.11.2016 по делу № 33-22500/2016 (38)).

Новеллой нового ТК РФ можно считать и установленную ст. 126 возможность замены части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией (по письменному заявлению работника). Такое решение представляется более четким по сравнению с правилом, предусмотренным ТК РФ.

В судебной практике имеются вопросы по денежной компенсации «не отгулянного» отпуска.

В Апелляционном определении Красноярского краевого суда от 19.03.2018 по делу № 33-3610/2018 (39), рассмотрено требование: «О взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за нарушение срока выплаты, компенсации морального вреда». По мнению истца, который состоит в трудовых отношениях с ответчиком, в нарушение утвержденного графика ему был предоставлен ежегодный отпуск не в полном размере, полагает, что произвольное уменьшение работодателем продолжительности отпуска является незаконным и просит взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск.

Суд, вынося свое решение об отказе в удовлетворении требований, основывался на том, что замена денежной компенсацией ежегодного отпуска работникам не предусмотрена в данном случае. Выплата денежной компенсации части неиспользованного отпуска, является правом, а не обязанностью работодателя и производится только по письменному заявлению работника. С заявлением о выплате неиспользованной части ежегодного отпуска, истица к ответчику не обращалась.

Соответственно, исключительное право выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска предусмотрено только при увольнении работника, что закреплено в ст. 127 ТК РФ. До настоящего времени истица не лишена возможности реализовать свое право на ежегодный оплачиваемый отпуск в натуре.

Не редко в толковании закона имеются вопросы и противоречия в понимании, что хотел выразить законодатель. В таком случае, можно прибегнуть к обращению в уполномоченный орган для разъяснений. Так, Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации имеет право рассматривать в пределах компетенции обращения по отдельным вопросам и давать свои пояснения в виде писем на официальном сайте Минтруда России.

Например, Министерство указало, «ТК РФ регламентирует продолжительность только одной части отпуска. Она должна быть не менее 14 календарных дней. Количество других частей, их продолжительность, а также

день начала отпуска (рабочий или выходной) определяют работодатель и сотрудник по соглашению» (Письмо Минтруда России от 08.07.2021 № 14-2/ООГ-6477 (13)).

Также, например, Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) не рекомендовал чрезмерно дробить отпуск, так как за короткий срок работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы (Письмо Роструда от 17.07.2009 № 2143-6-1(14)).

Каникулы для отдыха в первую очередь делятся на годовые: основные и дополнительные. Оба эти отпуска предназначены для работы и отдыха. Разница между этими отпусками заключается в продолжительности, основаниях и порядке предоставления.

Ежегодный отпуск обычно представляет собой сумму основного и дополнительного отпусков, на которые работник имеет право. Поэтому основной отпуск - это, как правило, часть ежегодного отпуска. Если работник не имеет права на дополнительный отпуск, основной отпуск полностью совпадает по своей продолжительности с годовым. Для получения дополнительного отпуска решающими являются условия и характер работы, а также некоторые другие обстоятельства, связанные с возникновением права на его получение. Причем основной отпуск сотруднику гарантирован вне зависимости от того, где он работает и чем занимается.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск теперь предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет. Соответствующий закон вступил в силу 20 марта текущего года (Федеральный закон от 9 марта 2021 г. № 34-ФЗ (7)). Ранее указанный отпуск предоставлялся работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.

Делаем вывод, только сотрудники, работающие по трудовым договорам имеют гарантированное право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (п. 5 ст. 37 Конституции РФ. На работников, работающих по договорам гражданско-правового характера, такое право не распространяется.

Согласно ст.14 ТК РФ, ежегодный основной отпуск предоставляется работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка,

Как уже было отмечено выше, минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, на что указывает ст. 115 ТК РФ.

Однако, максимальный предел продолжительности отпуска ТК РФ не установлен, поэтому работодатель вправе предоставить ежегодный основной оплачиваемый отпуск и большей продолжительности, но при этом оплата части отпуска, превышающей 28 календарных дней, должна осуществляться только за счет средств организации.

Подводя итог по реализации права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск делаем вывод, что обеспечение происходит определенными средствами, среди которых выделяется следующее:

- 1) сохранение за работником места работы и заработной платы;
- 2) установление минимальной длительности ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3) определение правил исчисления длительности ежегодного оплачиваемого отпуска и стажа работы, дающего право на такой отпуск [Сафонова, с.19].

Если это все в совокупности учитывается работодателем, то проблем с предоставлением гарантированного права на отдых у работника не возникнет, также, как и вопросов у контролирующих органов при проведении плановых либо неплановых проверок (по жалобам граждан).

ГЛАВА 2. ИСТОЧНИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ В МЕЖДУНАРОДНОМ ПРАВЕ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В РФ

2.1. СООТНОШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА ОБ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ С НОРМАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

Появление возможности реализации права на отпуск, фактическое использование связано не только с наличием трудовых отношений, но часто связано с наличием определенных условий законодательства.

В англосаксонских странах нет единых правил, регулирующих момент, когда работник имеет право взять отпуск. Анализ норм зарубежного законодательства позволяет использовать два подхода к регулированию этого: 1) право на ежегодный отпуск возникает у работника в том году, на который он получил право на него; 2) право работника на отпуск возникает одновременно с правом на отпуск.

Первый подход используется в Новой Зеландии, Канаде и Южной Африке. В Новой Зеландии работодатель обязан предоставить сотруднику отпуск в течение 12 месяцев после года, на который предоставляется этот отпуск. Однако по соглашению между работником и работодателем работнику может быть предоставлен отпуск заранее (авансом) (ст. 20 Закона «Об отпусках» 2003 г.). В ЮАР данный период составляет шесть месяцев (ч. 4 ст. 20 Закона «Об основных условиях труда» 1997 г.).

Например, в Канаде нет единого правила относительно продолжительности периода предоставления отпуска: в провинциях и территориях он установлен от 4 до 12 месяцев, на федеральном уровне - 10 месяцев. Регламентирование определенных сроков для работодателей, законодательством в данном случае в первую очередь направлено на соблюдение прав сотрудников и уменьшение «произвола» со стороны работодателей в отношении определения даты ухода работника в отпуск.

Второй пункт распространен в правовой системе Великобритании и Австралии, где право отпуска возникает у работника, как правило, с самого начала трудовых отношений. Данное означает, что работник, проработавший менее года, имеет право обратиться к работодателю с просьбой предоставить ему отпуск. Такой отпуск предоставляется работнику пропорционально отработанному времени, либо по договоренности с работодателем в полном объеме, но заранее.

В ст. 32 Национальных Трудовых Стандартах Австралии указано, что право работника на использование отпуска возрастает в течение рабочего года пропорционально отработанному времени. В некоторых штатах прямо закреплён принцип накопления отпускных. Однако имеются штаты, где до сих пор установлено правило, определяющее, что отпуск работнику может быть предоставлен по истечении года работы, т.е. уже в следующем рабочем году. На взгляд многих зарубежных юристов, такие нормы в ближайшем времени должны быть приведены в соответствие с новой концепцией регулирования трудовых отношений на современном этапе и без противоречий.

В трудовом законодательстве Великобритании предусматривалось, что работник имеет право использовать отпуск в первый год работы только после 13 недель работы, так было ранее. Такое положение было отменено в 2001 году в связи с тем, что Директива ЕС «О некоторых аспектах организации рабочего времени», которая не требует стажа работы, необходимого для возникновения права на использование отпуска, и нет обстоятельств и причин для такого неиспользования отпуска.

В отличие от австралийской правовой системы законодательством Великобритании не предусмотрен принцип накопления отпуска: работник должен использовать отпуск в том рабочем году, за который он предоставляется. В случае его неиспользования - это влечет за собой утрату права на его реализацию в дальнейшем, а также право на замену его денежной компенсацией, за исключением случая прекращения трудовых отношений. Но трудовом договоре можно прописать и противоположные регламенты по договоренности.

Связь между внутригосударственным правом и международными договорными обязательствами установлены правовыми нормами, которые нашли отражение в Венской конвенции о праве международных договоров 1969 г.

Согласно ее ст. 27 "Внутреннее право и соблюдение договоров" участник не может ссылаться на положения своего внутреннего права в качестве оправдания для невыполнения им договора. Эта норма соответствует в договорном порядке как норма, сложившаяся первоначально как международно-правовой обычай.

Совершенно очевидно, что в международном праве это противоречит его обязательствам, государство не может избежать международной ответственности путем принятия внутригосударственного законодательства, которое противоречит его международным обязательствам.

В отличие от зарубежных, российское трудовое законодательство предусматривает иной порядок предоставления основного отпуска в зависимости от того, какой год он должен быть - первый или последующий. Если работник работает у работодателя первый год, он имеет право взять отпуск после шести месяцев непрерывной работы. (ст. 122 ТК РФ).

Может быть установлено законом, либо по соглашению сторон, что необходимый шестимесячный стаж можно не учитывать, тогда отпуск работнику будет предоставлен ранее этого срока. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется работнику в любое время рабочего года в соответствии с очередностью, установленной работодателем.

Предоставление сотруднику отпуска в течение первого года после шести месяцев работы является общим правилом, которое прямо обязывает работодателя предоставить сотруднику отпуск. Использование отпуска работником ранее шестимесячного срока предполагает, как правило, наличие обоюдного согласия как работника, так и работодателя, не достижение, которого не влечет каких-либо правовых последствий. Однако исключением предоставления ежегодного отпуска ранее шести месяцев являются отдельные категории работников, которые имеют на это субъективное право,

установленное законом (несовершеннолетние, беременные, занятые на вредных предприятиях).

Конвенция Международной организации труда № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (далее – Конвенция) (3) была принята на Генеральной конференции в Женеве в 1970 г., вступила в силу 30 июня 1973 г. Конвенция была ратифицирована Российской Федерацией 1 июля 2010 г.

В ч. 4 ст. 15 Конституции РФ закреплено, что если нормами международного договора РФ установлены иные правила, нежели предусмотренные законом, то применяются правила международного договора; аналогичная норма содержится в ст. 10 Трудового кодекса РФ. Конвенция МОТ № 132 относится к международным договорам.

В текущем году ч. 3 ст. 10 ТК РФ введена Федеральным законом от 30.04.2021 № 110-ФЗ (8), где не допускается применение правил международных договоров Российской Федерации в их толковании, противоречащем Конституции Российской Федерации. Такое противоречие может быть установлено в порядке, определенном федеральным конституционным законом.

В соответствии с ч. 3 ст. 18 Конвенции № 132 она вступает в силу не ранее чем через 12 месяцев после регистрации в МОТ документа о ратификации (6). То есть положения Конвенции приобрели обязательный характер для Российской Федерации.

Согласно п. 8 ст. 19 Устава МОТ (12) следует, что если внутренним законодательством установлены условия более благоприятные для работников, чем это закрепляется конвенциями МОТ, то должны применяться именно нормы внутреннего законодательства.

Таким образом, нормы национального законодательства устанавливают развернутые гарантии и права трудящихся, чем предусмотрены в международном акте; однако норму, по которой работнику предоставляется меньший объем прав и гарантий по сравнению с Конвенцией, следует признать противоречащей ей.

Так, минимальная продолжительность отпуска в РФ установлена в количестве 28 календарных дней. К слову, иная продолжительность отпуска установлена при ратификации Конвенции в Бельгии (24 календарных дня), в Германии (18 рабочих дней), в Украине (24 календарных дня), в Швеции (5 недель).

Тогда можно сказать, что положения 132 Конвенции МОТ о ежегодных оплачиваемых отпусках во многом перекликаются с положениями действующего ТК РФ.

В то же время, действие Конвенции МОТ об оплачиваемых отпусках может потребовать внесения изменений в ТК РФ (Письмо Роструда от 09.09.2010 № 2725-6-1 (15)).

Соответственно, Конвенция Международной организации труда об оплачиваемых отпусках дает работодателю и работнику право согласовать между собой иную продолжительность минимального непрерывного отпуска, отличную от 14 дней (п. 2 ст. 8 Конвенции). Но ТК РФ такого права сторонам трудового договора не дает (ч. 1 ст. 125 ТК РФ).

По Трудовому кодексу РФ отпускные должны быть выплачены работнику не позднее чем за 3 календарных дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). Конвенция же дает сторонам трудового договора возможность согласовать иной срок выплаты (п. 2 ст. 7 Конвенции).

Важно отметить, что Конвенция предусматривает, по утверждениям Голикова С.: «непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (например, 14 дней) предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток оплачиваемого отпуска — не позже, чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск (п. 1 ст. 9 Конвенции). Предполагается, что в соответствии с Конвенцией не использованные вовремя отпуска сгорают. Но ТК РФ обязывает работодателя выплачивать увольняющемуся работнику денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (ч. 1 ст. 127 ТК РФ)» [Голиков, с. 16].

Несмотря на то, что отдельные положения ТК РФ не соответствуют некоторым положениям Конвенции, и хотя последняя и имеет высшую юридическую силу по сравнению с национальным трудовым законодательством, во избежание претензий со стороны контролирующих органов работодателю целесообразно придерживаться требований ТК РФ.

Российская газета № 78, 13.04.2021 опубликовала "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы" (16), где практически не затронуты права работников на отпуск.

П. 2.14 Соглашения: «обязует стороны координировать деятельность по погашению задолженности по заработной плате, оплате отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе путем привлечения профессиональных союзов и отраслевых объединений работодателей к участию в совещаниях, межведомственных комиссиях по вопросам невыплаты заработной платы, консультативных и совещательных органах. Больше вопросов об отпусках у договаривающихся сторон не возникло, по всей видимости из-за достаточного нормативного регулирования и отлаженного стандарта их регулирования».

Важно отметить, что в Приложении 4 Соглашения, определен Перечень конвенций Международной организации труда, состоящий из 12-ти конвенций, а именно:

1. Конвенция № 97 "О трудящихся-мигрантах" (1949 год).
2. Конвенция № 117 "Об основных целях и нормах социальной политики" (1962 год).
3. Конвенция № 121 "О пособиях в случаях производственного травматизма" (1964 год).
4. Конвенция № 128 "О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца" (1967 год).
5. Конвенция № 130 "О медицинской помощи и пособиях по болезни" (1969 год).
6. Конвенция № 131 "Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран" (1970 год).
7. Конвенция № 143 "О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении

трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения" (1975 год). 8. Конвенция № 157 "Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения" (1982 год). 9. Конвенция № 161 "О службах гигиены труда" (1985 год). 10. Конвенция № 168 "О содействии занятости и защите от безработицы" (1988 год). 11. Конвенция № 183 "Об охране материнства" (2000 год). 12. Конвенция № 184 "О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве" (2001 год).

Как высказывалась Маврина С.П.: «важность международных соглашений в отстаивании интересов трудящихся граждан и национальной цели «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство» широко применяется при защите прав» [Маврина, с.215].

Согласно п. 8 ст. 19 Устава МОТ, подписание страной - членом МОТ той или иной конвенции Международной организации труда ни в коем случае не должно приводить к ухудшению положения или ущемлению интересов трудящихся по сравнению с действующим национальным законодательством.

Соответственно, правила ТК РФ о предоставлении отпусков сохраняют положения и в дальнейшем, поскольку российское законодательство улучшает положение работников по сравнению с Конвенцией, а значит, не противоречит ей.

Правовед Зарубаев Е.Ю. пришел к выводу: «ратификация Россией Конвенции № 132 не повлекла за собой существенных изменений в продолжительности и правилах предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам. Положения этой Конвенции уже были учтены при принятии Трудового кодекса РФ. Важно отметить - Россия при ратификации подтвердила, что минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска у нас по-прежнему составляет 28 календарных дней» [Зарубаев, с.95].

2.2. ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА ПРИ РАССМОТРЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ЕЖЕГОДНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

Еще раз напомним, что Конвенция № 132 ратифицирована Российской Федерацией в 2010 году и начиная с 1 июля 2011 г. применяется на территории Российской Федерации.

Как верно отмечено правоведом Смирновым С.А.: «являясь источником трудового права, Конвенция № 132 регулирует трудовые отношения между работодателем и работником по вопросам предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска с соблюдением установленных правил. Однако на современном этапе получил широкое распространение вывод о том, что, начиная с осени 2011 года в России с введением в действие Конвенции № 132 "неиспользованные отпуска сгорают через полтора года» [Смирнов, с. 27].

По моему мнению это утверждение представляется не основанным на законе, но, к сожалению, иногда поддерживается судами. Опыт судебной практики ее применения в этой части нельзя признать правильным. Это связано с тем, что подобная оценка судами положений международного правового акта, по сути, приводит в отдельных случаях к непреодолимому препятствию на пути реализации права работника на компенсацию за неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме. На это неоднократно обращали внимание представители науки трудового права, авторы публикаций [Акатнова, Андреев, Бондаренко, с.58; Шаповал, с. 73 и др.], тем не менее ситуация не меняется к лучшему.

В данной главе проведем анализ аргументов судебных органов власти, которые лежат в основе судебных решений по спорам о взыскании компенсации, подлежащей выплате работнику при увольнении за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск.

Итак, современная судебная практика характеризуется наличием двух диаметрально противоположных позиций по данному вопросу.

Первом случае судом ограничен размер денежной компенсации за неиспользованный отпуск, предусмотренной статьей 127 ТК РФ, взыскиваемый в пользу истца (работника). Основываясь на положении, предусмотренном п. 1 ст. 9 Конвенции № 132, применяются последствия несоблюдения работником срока исковой давности, предусмотренного статьей 392 ТК РФ.

Во втором случае, суд взыскивает с работодателя в пользу работника денежную компенсацию, предусмотренную статьей 127 ТК РФ, за весь период неиспользованных им отпусков без применения срока давности.

Там, где суды в своих решениях применяли срок исковой давности и ограничивали в этой части размер денежной компенсации за неиспользуемый отпуск, руководствуются п. 1 ст. 9 Конвенции № 132: «работник должен отдыхать как минимум две недели подряд, а остальные отпускные дни использовать в течение 18 месяцев после окончания года, за который они начислены, что непосредственно связано с исчислением срока исковой давности.

Согласно п.п. 2, 3 ст. 9 Конвенции № 132 право на отпуск работника должно было быть реализовано до истечения 18 месяцев по окончании того года, за который предоставляется отпуск. Следовательно, работник должен узнать о нарушении его права на ежегодный оплачиваемый отпуск сразу по истечении указанного в Конвенции времени.

И далее, согласно ст. 392 ТК РФ срок исковой давности в этом случае начинает течь со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права на ежегодный оплачиваемый отпуск, то есть с даты, когда ему своевременно с учетом положений Конвенции № 132 не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск».

Продолжая вывод суда, основанный на приведенных выше аргументах, следует, что работник либо должен реализовать свое право на отпуск в установленные сроки, либо сразу обратиться в суд за защитой нарушенного права с соблюдением установленного порядка.

Так, из выводов судебной практики: Саратовский областной суд пришел к заключению, что срок обращения работника по требованиям о предоставлении

неиспользованного ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с п. 2 ст. 9 Конвенции № 132 равняется 21 месяцу после окончания того года, за который предоставляется отпуск (18 мес. + 3 мес.).

Данную позицию поддержали вышестоящие судебные инстанции, полагают, что истец пропустил срок для обращения в суд с требованием о компенсации за неиспользованный отпуск, а именно за 38 дней (Апелляционное определение Саратовского областного суда от 19.04.2018 по делу № 33-2849/2018 (40)).

Таким образом, Судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда, определила с 10 марта 2013 года по 9 марта 2015 года, что истец знал о нарушении своего права, но не воспользовался своим правом на судебную защиту, о восстановлении пропущенного срока ходатайств им не заявлялось.

При этом доказательств наличия субъективных причин, препятствующих истцу в установленный законом срок обратиться в суд с иском о взыскании денежной компенсации за неиспользованные отпуска в порядке статьи 56 ГПК РФ, не было представлено и в суд апелляционной инстанции (аналогичные выводы в решении Арбитражного суда Ростовской области от 21.06.2017 по делу № А53-2579/17 (41); Постановлении Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 19.01.2018 № Ф08-9965/2017 по делу № А53-2579/2017 (33); Постановлении Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 31.08.2017 № 15АП-12268/2017 по делу № А53-2579/2017 (35); Определении Верховного Суда Российской Федерации от 16.05.2018 № 308-ЭС18-4704 по делу № А53-2579/2017 (18)).

Такой подход применяется во многих решениях судов, где предметом иска является взыскание денежной компенсации за неиспользованным работником отпуск, работодатель, в свою очередь пытается минимизировать расходы на персонал ("экономить") путем снижения размера денежных выплат, причитающихся работникам при увольнении, данное утверждение представляется весьма спорным по ряду оснований.

Часто предметом исковых требований является денежная компенсация, а не устранение нарушения путем понуждения работодателя реализовать право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск. В этом случае суды подменяют предмет иска, используя аргументы применительно к обеспечению реализации права на отпуск в сроки, установленные законом и международными правовыми актами, однако спор касается компенсации, подлежащей выплате работнику в связи с нарушением его права на своевременное использование ежегодного оплачиваемого отпуска.

Второй способ, где суд взыскивает с работодателя в пользу работника денежную компенсацию, предусмотренную статьей 127 ТК РФ, за весь период неиспользованных им отпусков без применения срока давности, менее распространен, представляется более убедительным.

Рассмотрим аргументы, приводимые судом положенные в основу выводов по конкретным делам.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 17.07.2017 по Делу №33-5462/2017 (37) отменено вышестоящей инстанцией, в результате рассмотрения дела по апелляционной жалобе ответчика, Президиум Хабаровского краевого суда признал право работника на денежную компенсацию в полном объеме (без ограничения определенным периодом времени), аргументируя свое заключение следующим образом (Постановление от 19.02.2018 № 44Г-9/2018 (34)):

«Суд исходил из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, неоднократно приводимой по исследуемому вопросу в своих актах, в соответствии с которой норма, предусмотренная частью 1 ст. 127 ТК РФ, закрепляет особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника».

По выводам Конституционного Суда РФ, она представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для работников, которые прекращают трудовые отношения и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались

своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск (Определение Конституционного Суда РФ от 28.09.2017 № 2056-О (19)).

По заданной ставке выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск без каких-либо ограничений. При этом Конституционный Суд РФ акцентирует внимание на целевое назначение денежной компенсации, выплачиваемой работнику при увольнении за все неиспользованные отпуска. Обеспечение работнику в том числе возможность отдыха после увольнения, его гарантированное право (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 18.07.2017 № 1553-О (23)).

Регламентировано, в соответствии с ч. 1 ст. 127 ТК РФ денежная компенсация подлежит выплате работнику при его увольнении за все неиспользованные отпуска (без срока ограничения его возникновения).

Делаем вывод из вышеизложенного: «в случае ограничения размера денежной компенсации за неиспользованным работником отпуска нарушается его конституционное право на отдых (по меньшей мере, таким способом создаются серьезные препятствия на пути реализации работником права на ежегодный оплачиваемый отдых)».

Во-вторых, Президиум Хабаровского краевого суда в своем постановлении признал ошибочным исчисление срока исковой давности и, соответственно, вывод судебной коллегии о пропуске истцом срока для обращения в суд с иском о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск не состоятелен, правом на получение компенсации за неиспользованный отпуск работник обладает исключительно при увольнении. Соответственно, срок давности на обращение в суд начинает исчисляться со дня прекращения трудового договора.

При анализе норм Трудового Кодекса РФ очевидно, что работодатель не вправе по своему усмотрению или по договоренности с работником заменить денежной компенсацией ежегодный оплачиваемый отпуск, в том числе до истечения срока, предусмотренного Конвенцией МОТ, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом.

Далее Президиум Хабаровского краевого суда абсолютно верно пришел к заключению о необоснованности применения судом апелляционной инстанции положений, предусмотренных пунктом 1 ст. 9 Конвенции № 132, как основания для отказа в удовлетворении предъявленного иска, признав такой вывод ошибочным.

Магистрант целиком поддерживает утверждение Президиума Хабаровского суда, где отмечает следующее:

«Во-первых, претензии работников касаются денежной компенсации, которая выплачивается только при увольнении работника. При этом работники не обращаются в суд за защитой своего права на ежегодный оплачиваемый отпуск в натуре, не предъявляют требований с целью принудить бывшего работодателя предоставить им ежегодный оплачиваемый отпуск или иным образом восстановить нарушенное право. Обращение в суд было вызвано необходимостью защиты права на денежную компенсацию, предусмотренную статьей 127 ТК РФ, за все дни неиспользованного отпуска (независимо от того, за какое время он не был предоставлен).

Так, приходим к заключению: «международные акты, российское законодательство, устанавливая право работника, в том числе на отпуск, определяют соответствующие юридические обязанности работодателя, призванного обеспечить реализацию работником предусмотренного законом права.

А к данному спору, положения Конвенции № 132 неприменимы, поскольку не регулируют отношения по существу заявленных требований. Таким образом, ограничивая право работника на денежную компенсацию, суд неверно определил обстоятельства, имеющие значение для дела, подменив предмет спора, что повлекло за собой ошибочное применение правовых норм к отношениям, которые не являются спорными».

Кроме того, во-вторых, норма, предусмотренная п. 1 ст. 9 Конвенции № 132, не определяет порядок начисления и выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении. Ее предназначением является

обеспечение защиты права работника на регулярный отдых (ежегодный оплачиваемый отпуск), а в случае его нарушения при выполнении трудовых обязанностей, не является ограничением его права на денежную компенсацию. Данное положение закрепляет правовую гарантию конституционного права работника на регулярный ежегодный отдых.

В заключении необходимо отметить, что нарушение Конвенции № 132 может повлечь привлечение к ответственности работодателя, но никак не работника. Конвенция предусматривает защиту права трудящегося на регулярный отдых и в случае его нарушения надлежит выплатить денежную компенсацию, в том числе при расторжении трудового договора. Однако суды, неверно трактуя Конвенцию МОТ, негативные последствия, вызванные нарушением права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск, возлагают на работника ошибочно.

Вставая на защиту граждан, Европейский суд по правам человека (далее - ЕСПЧ) не согласился с выводами российских судов. Рассмотрев в ноябре 2017 г. дело по жалобе российского гражданина, физика М. Данилова, ЕСПЧ признал подлежащим взысканию в его пользу денежной компенсации за весь период его работы (за все 16 лет) без каких-либо ограничений ее размера, то есть за все 505 дней неиспользованного им отпуска (Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 №38-П (29)).

Это естественно, гарантированное право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть утрачено работником. Основной закон о труде в настоящее время (а ранее КЗоТ РФ всегда предусматривал), так же как и Конвенция МОТ, предусматривает гарантии права работника на регулярный оплачиваемый отдых, с одной стороны, устанавливая право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск, с другой стороны, ограничивая возможности работодателя в нарушении (ограничении) такого права работника.

Так, в силу ст. 124 ТК РФ работодатель вправе перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другое время, в том числе на следующий рабочий год в исключительных случаях. В этом случае отпуск необходимо использовать не

позднее, чем через 12 месяцев после окончания рабочего года, на который он был предоставлен. Хочется обратить внимание, что данная норма (аналогичная установленной Конвенцией МОТ) никогда до ратификации Конвенции не приводила к выводу, что по истечении 12 месяцев ежегодный оплачиваемый отпуск, не использованный работником, "сгорает", а право работника на получение денежной компенсации по истечении 24 календарных месяцев (12 мес. + 12 мес.) утрачивается.

Императивная статья 124 ТК РФ, устанавливает запрет на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Однако правило не служит основанием для утверждения, что не использованный работником отпуск в течение двух лет, "сгорает".

Соответственно, приходим к выводу: «суды отказывая работникам в иске о взыскании денежной компенсации, подлежащей выплате работнику при увольнении, по сути, применяют негативные последствия за нарушение работодателем срока обеспечения права работника на отпуск к работнику, применяя правило несоблюдения срока исковой давности, применительно к срокам реализации права на отпуск (но не к срокам реализации права на денежную компенсацию!)».

В-четвертых, необходимо учитывать: «в соответствии с положениями, предусмотренными Уставом Международной организации труда, принятыми в 1919 г. (далее - Устав МОТ), нормы, предусмотренные национальным законодательством, имеют преимущество с положениями Конвенции МОТ, поскольку именно они устанавливают более комфортные для работника условия реализации права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск».

Согласно п. 8 ст. 19 Устава МОТ принятие какой-либо конвенции или рекомендации Конференцией, или ратификация соответствующей конвенции любым членом МОТ, не будут рассматриваться как затрагивающие какой-либо закон, судебное решение, обычай или соглашение, которые обеспечивают заинтересованным трудящимся более благоприятные условия, чем те, которые предусматриваются конвенцией или рекомендацией.

Подводя итог, на право трудящихся при увольнении заменой отпуска денежной компенсацией, вне зависимости от времени возникновения такого права, судам надлежит учитывать именно нормы российского законодательства, регламентирующими правила реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также порядок начисления и выплаты денежной компенсации за неиспользованным работником отпуск [Трудовое право в России и за рубежом, с. 63].

Изучая судебную практику, находишь решения о недопустимости ограничения права работника на денежную компенсацию за неиспользованный им ежегодный оплачиваемый отпуск, в пользу работника либо наоборот в пользу работодателя – отказные решения.

Однако, учитывая позицию Европейского суда по правам человека, где во-первых, судам общей юрисдикции при рассмотрении трудовых споров надлежит руководствоваться источниками трудового права в строгом соответствии с принципами международного права. Не подлежат применению международные договоры, если российское законодательство устанавливает более высокий уровень гарантий прав работников».

Второе: выяснение обстоятельств, имеющих значение для дела, должно исходить из предмета иска. Надлежит выявить сущность требований, не допуская при этом подмены предмета спора, установить нормы, подлежащие применению по данному делу (источники правового регулирования спорных отношений).

Третье: при разрешении трудовых споров, основными принципами трудового права, является принцип неухудшения положения работника в сравнении с действующим трудовым законодательством, коллективным договором (соглашениями), который устанавливает всю систему трудового права. Такой принцип позволит суду устранить противоречия либо восполнить пробелы в праве.

И наконец, четвертое: суду при рассмотрении и разрешении трудовых споров необходимо руководствоваться позицией Конституционного Суда

Российской Федерации, которая находит свое отражение в издаваемых им актах».

При рассмотрении трудовых споров, часто приходится обращаться к разъяснениям Конституционного суда Российской Федерации, где в своих решениях дается трактование отдельных норм к Основному закону.

Так, например, в Определении Конституционного Суда РФ от 27.10.2015 №2357-О, суд отказал в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Шульмитовой Р.В. на нарушение ее конституционных прав статьей 10 ТК РФ.

В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданка Р.В. Шульмина просит признать не соответствующей статьям 15 и 55 Конституции Российской Федерации статью 10 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющую, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации (часть первая); если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора (часть вторая).

Нарушение своих прав заявительница усматривает в том, что оспариваемая норма по смыслу, придаваемому ей правоприменительной практикой, не позволяет применять нормы российского трудового законодательства в тех случаях, когда данные нормы предусматривают более высокий уровень защиты трудовых прав, чем нормы международных договоров.

Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные Р.В. Шульминой материалы, не находит оснований для принятия ее жалобы к рассмотрению по следующим обстоятельствам:

«статья 10 Трудового кодекса РФ закрепляет приоритет международных договоров, ратифицированных Российской Федерацией, перед правилами, предусмотренными национальным трудовым законодательством, прямо

воспроизводит положение статьи 15 (часть 4) Конституции РФ, согласно которому если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора. Соответственно, разрешение вопроса о конституционности этой нормы фактически означало бы проверку конституционности положений самой Конституции РФ, что в компетенцию Конституционного Суда РФ не входит (определения Конституционного Суда РФ от 19 марта 1997 года № 56-О, от 1 октября 2009 года № 1053-О-О, от 29 мая 2014 года № 1117-О и др.).

Разрешение же вопроса о проверке правильности применения судами общей юрисдикции при разрешении дела заявительницы о взыскании с бывшего работодателя компенсации за неиспользованные до увольнения дополнительные отпуска пункта 1 статьи 9 Конвенции № 132 Международной организации труда "Об оплачиваемых отпусках", предусматривающего порядок и сроки использования работником ежегодного оплачиваемого отпуска, а не статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации, регуливающей отношения по выплате компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении работника, связано с выбором нормы, подлежащей применению с учетом фактических обстоятельств конкретного дела, и к компетенции Конституционного Суда РФ в силу статьи 125 Конституции РФ и статьи 3 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" не относится».

Российское законодательство частично противоречит п. 2 ст. 8 Конвенции № 132, где указано, что одна из частей отпуска должна составлять 14 календарных дней (непрерывно), если иное не предусмотрено в соглашении, связывающем работодателя и работника. Наше законодательство, регулируя возможность разделения отпуска на части регламентирует, 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.

Необходимо отметить, что Трудовой кодекс, в отличие от Конвенции, дает сторонам возможность согласовать на договорной основе только вопрос о возможности разделения отпуска на части, не дает им возможности договориться о том, что все части отпуска будут меньше 14 дней. С другой стороны, он сам может быть заинтересован в перерыве, например, раз в год на неделю, зная, что одна или несколько частей его отпуска предшествуют или следуют за длинными выходными, которые появились в нашей стране в связи с трансферами Правительством Российской Федерации выходных дней в целях их рационального использования в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

Кроме того, бывают ситуации, когда работодатель вынужден просить работника дать согласие на перенос его отпуска на следующий рабочий год из-за производственной необходимости. Не исключено, что отпуск в этом случае все же использовался бы работником в текущем рабочем году, если бы стороны имели возможность установить более короткие и более частые периоды отпуска.

Поэтому предлагаю изложить ч. 1 ст. 125 ТК РФ в следующей редакции: «По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, если иное не предусмотрено соглашением сторон».

На сегодняшний день остаются также проблемы, относительно реализации права работника на отдых, сложность расчета дней ежегодного отпуска и нарушение трудового законодательства со стороны работодателя. Нарушения эти связаны с несвоевременным созданием графика отпусков или вообще полным его отсутствием, не уведомление (несвоевременное) уведомление работника о начале отпуска, предоставление его авансом или вовсе не предоставления.

Для этой гарантии при ее реализации не хватает системы контроля выполнения права человека на отдых. Как показывает практика, работодатель пренебрегает правом работников на отпуск.

Сотрудники, боясь потерять работу или вступить в неприязненные отношения с работодателем, не защищают свои права. Еще одной причиной бездействия работников – это желание заработать дополнительные денежные средства, что сказывается на производительности работы и риске получить травмы на предприятии.

Необходимо, чтобы каждый работодатель вел систему электронного реестра, где отражались бы график отпусков своих работников, перечень мест с результатами специальной оценкой условий труда, категории работников, которым должен предоставляется отпуск за особый порядок работы, за выслугу лет, за ненормированный рабочий день и т.д.

Это и позволит систематизировать различные нормативно-правовые акты, регулирующие правовые отношения с предоставлением права на отпуск в единую систему и тем самым позволит избежать многих судебных процессов по регулированию споров не только работника и работодателя, но и работника с Пенсионным Фондом РФ о включении страхового стажа для досрочного назначения пенсионного пособия.

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ЕВРОПЕЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НА ТЕРРИТОРИИ РФ В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ

В силу п. 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» (28) регламентирует: «толкование международного договора должно осуществляться в соответствии с Венской конвенцией о праве международных договоров от 23 мая 1969 г. (раздел 3; статьи 3 - 33). Согласно пункту "b" части 3 статьи 31 Венской конвенции при толковании международного договора наряду с его контекстом должна учитываться последующая практика применения договора, которая устанавливает соглашение участников относительно его толкования».

Опыт межгосударственных органов, которые ведут контроль по исполнению государствами международных и правовых обязательств в сфере защиты прав и свобод человека, которые предусматриваются в международном договоре, также устанавливает соглашение участников такого договора в отношении его применения.

В целях правовой защиты прав и свобод человека, судам необходимо при рассмотрении административных, гражданских дел, дел по разрешению экономических споров, уголовных и иных дел учитывать правовые позиции, сформулированные межгосударственными органами по защите прав и свобод человека. В рамках настоящего обзора понятие "межгосударственные органы по защите прав и основных свобод человека" охватывает международные договорные органы ООН, действующие в сфере защиты прав и свобод человека, а также Европейский Суд по правам человека ("Обзор практики межгосударственных органов по защите прав и основных свобод человека № 2 (2020)"(27)).

Согласно п. 2 ст. 8 Конвенции, соглашением между работодателем и работником может быть установлен иной от общего правила порядок разбивки

отпуска (по общему правилу одна из частей отпуска должна составлять по меньшей мере две недели). В ст. 125 ТК РФ императивно установлен минимальный срок хотя бы одной из частей отпуска – 14 дней, но при этом нет нормы, позволяющей соглашением работника и работодателя предусмотреть отличный порядок разбивки отпусков.

Возникает проблема: каким образом можно поделить отпуск письменным соглашением между сторонами трудового договора – будет ли выгодно это работнику? Подавляющее большинство ученых (В. Л. Гейхман, Л. А. Чиканова, И. О. Снегирева, Г. С. Скачкова, Т. В. Иванкина и др.) утверждают, что норма ст. 125 полностью соответствует ст. 8 Конвенции.

Обратимся за помощью к такому понятию как «свобода договора» в трудовом праве. В теории развитых правовых государств закрепляется общее правило свободы договора; «она не является абсолютной», но «вмешательство государства в отношения сторон возможно только при наличии существенных обстоятельств и является исключением». По мнению Карапетова А.Г. «то есть свобода договора – благо, и это презумпция, для опровержения которой необходимы веские основания, весомые политико-правовые аргументы» [Карапетов, с.199].

Рассмотрим основания для ограничения такой свободы сторон в трудовом праве.

Работодатель как экономически сильная сторона, может под страхом увольнения либо не выплаты каких-либо бонусов (премий) принудить работника дать согласие на не справедливые условия. Такое навязывание невыгодных условий, может и не присутствовать, если стороны трудового договора самостоятельно установят иной порядок разбивки отпусков.

Как вариант, работник сам разбивает отпуск на меньшие отрезки, и в таком случае иной порядок отраженный в трудовом соглашении предоставит ему больше благ по сравнению с национальным регулированием. Другой вариант, работник желает взять один отпуск хотя бы на две недели, а работодатель, наоборот, разбивает отпуск на меньшие отрезки времени. В таком моменте

происходит ущемление работника, вследствие чего можно утверждать, что родное законодательство при установлении минимального срока отпуска в ТК РФ защищает работника.

Таким образом, плюс приносит регулирование по Конвенции, в других случаях по Трудовому кодексу РФ.

Российский нормотворец решил, что установление минимального срока в две недели – это благо для всех работников, но оснований для такого вывода, как оказывается, не имеется.

На каком основании законодатель непрерывную часть определил две недели, а не больше или меньше, при этом он же дает самостоятельный раздел оставшейся части сторонами трудового договора, но не регулирует оставшуюся часть из двух недель.

Возникает вывод, вопрос разбивки отпуска следует отдать на усмотрение самих сторон трудового договора, несмотря на их неравенство.

Усматривается самостоятельное заключение: «во-первых, стороны трудового договора лучше знают свои потребности, чем законодатель, и могут учесть их в соглашении. Попытки законодателя угадать, что будет лучше для всех работников, в данном случае обречены на провал. Во-вторых, если рассматривать потребительские отношения, где стороны договора также неравны, то законодатель устанавливает запрет только на такие действия сильной стороны, которые явно несут ущерб слабой».

Установление же иного срока отпуска лишь в некоторых случаях может влечь нарушение прав работников, вследствие чего, отдавая данный вопрос на усмотрение сторон, можно пожертвовать этими некоторыми случаями для получения большего блага. В-третьих, Конвенция позволяет сторонам именно соглашением предусматривать иной порядок разбивки отпусков. Работник, несмотря на неравенство в трудовых отношениях, также влияет на установление условий договора».

Согласно требованиям Конвенции, которые отнюдь не защищают работника, устанавливая минимальную продолжительность части отпуска по

общим основаниям, при учете интересов работника и работодателя, нужно искать выход, но учитывать права работника. Установление минимального срока (неделя, две, три...) хотя бы одного отрезка отпуска не есть право или гарантия в абсолютном смысле, как показывает практика, в одних случаях происходит ущемление прав, а в других - их защита. Соответственно ст. 125 ТК РФ не гарант для работников дополнительных прав, часто имеют быть нарушения.

На основании изложенного можно сделать вывод: «отечественное регулирование данного аспекта трудовых отношений не соответствует международному законодательству, устанавливает меньший объем прав и свобод по сравнению с ним.

Вследствие этого работодатель и работник могут руководствоваться нормами международного договора, а именно Конвенции, и установить соглашением такую разбивку отпуска, при которой любая из его частей будет меньше двух недель».

При рассмотрении вопроса разбивки отпусков необходимо также уточнить: «на сколько частей может быть разделен отпуск и существуют ли какие-либо ограничения для усмотрения сторон. Ни в Конвенции, ни в Трудовом кодексе нет прямых ограничений, касающихся количества отрезков и длительности отпуска; по общему правилу стороны свободны в определении этих характеристик».

На практике опять же встречается, где разбивка отпуска приведет к «выхолащиванию» права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск: деление отпуска на четырнадцать отрезков по два дня, которые выпадают на выходные. Обеспечение такого распила отпуска не гарантирует работнику свободного времени для отдыха, восстановления и реализации своих потребностей.

Необходимо закрепить на законодательном уровне правило: «отпуск может быть разделен на любые части и в любых количествах, но при этом ни одна часть отпуска не должна попадать на выходные дни более чем на 29 %. Эта цифра отражает соотношение выходных и рабочих дне в двух неделях (10, или

71 %, рабочих дней и 4, или 29 %, выходных). Вот этот математический расчет и будет возможен потому, что действует общее правило: при одной части непрерывного отпуска не менее двух недель, порождает соотношение выходных и рабочих дней Конвенция и ТК РФ и допускается как справедливое».

Отсюда как следствие применение такого правила к любым частям отпуска, на которые могут соглашаться работник и работодатель. Опять же пример, в случае части отпуска 3 дня, 2 дня из которых приходятся на выходные, то такое деление следует признать не законным. Но установление отпуска, по которому рабочих дней будет больше, чем 71 %, намного оптимизирует положение работника на практике.

Таким образом, возникает предложение внести изменения в закон: «устанавливающую правило соотношения рабочих и выходных дней в частях отпуска».

Системное толкование позволит работнику реализовать свое право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а работодателю не даст право манипулировать таким правом при исполнении функций.

Согласно п. 2 ст. 7 Конвенции порядок определения оплаты суммы, устанавливается за полный период отпуска работника. По международному акту у работника и работодателя имеется выбор соглашением установить иной порядок выплаты этой суммы; по общему правилу она должна выплачиваться до предоставления отпуска. В соответствии со ст. 136 ТК РФ, оплата должна производиться не позднее чем за три дня до предоставления отпуска, без возможности установить соглашением иное. Дает ли такое правило в императивном законе свободу договора сторонам?

Работающий гражданин заинтересован в скорейшей выплате денежных средств, например, для приобретения путевки или ее раннем бронировании для отдыха. Оплата за ежегодный отдых уже поле него работнику не нужна, да и не интересна в принципе.

Однако если работник заинтересован только материально и отдых как таковой ему не нужен.

Вот если отпуск предоставляется по графику работодателя, последний просто обязан выплачивать сумму до предоставления отдыха.

На основании изложенного предлагаю ст. 136 ТК и п. 2 ст. 7 Конвенции трактовать: «в части регулирования отпусков по графику ТК РФ предоставляет работнику больше прав, вследствие чего должна применяться ст. 136 ТК РФ; в случае же, когда отпуск «сдвигается» по инициативе работника, порядок оплаты должен отдаваться на усмотрение сторон (причем общим правилом при этом все равно будет оплата до отпуска); применяется при этом ст. 7 Конвенции, так как договорная свобода предоставляет работнику больше прав и возможностей».

Разбирая нашу судебную практику после одобрения Конвенции МОТ №132 прослеживается позиция по применению ст. 9 Конвенции: «данную статью следует толковать так, что по истечении 18 месяцев часть отпуска, не использованная работником, «сгорает»».

Допустим, что суды верно толкуют ст. 9 Конвенции и по международному акту части отпуска, не использованные в течение 18 месяцев, «сгорают». По ч. 1 ст. 127 ТК РФ при увольнении за все неиспользованные отпуска работнику предоставляется денежная компенсация; при этом в законе нет исключений из этого правила. Отсюда нетрудно сделать вывод: «по ТК РФ работнику предоставляется больше прав и гарантий, чем по Конвенции, так как норма международного акта не защищает работника в случае, если он не использовал часть отпуска в течение 18 месяцев. Вследствие этого должна применяться норма ч. 1 ст. 127 ТК РФ и работодатель при увольнении работника должен будет компенсировать ему все неиспользованные отпуска».

При этом ни в Конвенции, ни в Трудовом кодексе РФ нет нормы, указывающей на то, что отпуск «теряется», если он не используется работником в течение указанного периода (18 мес.). Не верное применение российскими судами норм ст. 9 Конвенции сразу приводит к нарушению прав работника, поскольку в случае «сгорания» неиспользованные отпуска соответственно работник не может взыскать с работодателя компенсацию за них. Такие решения судов противоречат Конвенции, как основа защиты прав работника.

Согласно ст. 11 Конвенции, работнику, проработавшему минимальный период, который может требоваться в силу п. 1 ст. 5 Конвенции (минимальный, но не превышает 6 мес.), после прекращения трудовых отношений с данным работодателем предоставляется оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который ему не было предоставлено отпуска, или же выплачивается денежная компенсация или предоставляется эквивалентное право на отпуск в дальнейшем.

Представляется выбор или отпуск, или компенсацию за неиспользование дни отпуска. В том случае как трактуют ст. 9 Конвенции суды, то работник при прекращении трудовых отношений лишается и эквивалентного права на предоставление отпуска в будущем, и как следствие денежную компенсацию за неиспользованные отпуска (право на использование отпуска по смыслу п. 2 ст. 9 действует только в пределах 18 месяцев), что безусловно ухудшает положение работника.

Получается ни денег, ни отдыха, такую судебную практику по применению ст. 9 Конвенции необходимо исключить. В принципе логика у судов преобладает, решения, где работник по прошествии 18 месяцев, в течение которых он должен использовать отпуск, не лишался своего права на выплату или эквивалентного права на предоставление отпуска в будущем периоде устоялись. Законно используемая норма ст. 9 Конвенции для защиты трудящихся, обеспечивает равноправие работника, в этой мере в ТК РФ установлены иные правила, нежели в международном договоре, что является верным.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог в диссертационной работе, где системно рассмотрено гарантированное право на отдых по российскому трудовому праву, приходим к выводу, что поставленные цели в работе достигнуты. Обобщая результаты проведенного исследования, сформулированы общие и частные выводы, предложения по совершенствованию законодательства.

Анализ источников правового регулирования времени отдыха, с момента их возникновения, позволяет сделать вывод о том, что основанием развития российского трудового права о времени отдыха в конце XIX века, была индивидуализация труда и обстоятельства эпохи того времени: недовольство рабочих тяжелыми условиями труда и длительностью продолжительности рабочего времени. Исторический аспект развития и становления российского трудового законодательства об отдыхе, где прослеживается эстафета правовых положений, начиная с Декрета о восьмичасовом рабочем дне от 11 ноября 1917 г. и до наших дней. Поэтапное совершенствование времени отдыха и его оплата при осуществлении трудовых функций, сформировали правовое регулирование на современном этапе.

Так, самостоятельные нормы о времени отдыха получили свое закрепление в кодификационных актах советского периода, начиная с КЗоТ РСФСР 1918 года. Проследить развитие в последующих кодификациях трудового законодательства с учетом конкретно исторических условий и тех задач, которые стояли перед трудовым законодательством, не представляет трудностей.

Произошедшие изменения в социальной экономической сфере в 90-х гг. прошлого столетия послужило толчком становления современного российской трудового законодательства. Реформирование указанных норм происходило стремительно, в соответствии с Конституцией РФ и согласно общепризнанным принципам, и международным договорам (конвенциям МОТ), в результате нормы о времени отдыха были воплощены в отдельной главе принятого Трудового Кодекса РФ и его соответствующих изменениях и дополнениях.

Императивно такое право закреплено на международном, конституционном и отраслевом законодательном уровнях. На уровне Основного закона - Конституции РФ (ст. 37) закрепленный принцип права на отдых; равноправие и другие принципы, выступают основой отстаивания интересов работников, в том числе при установлении и реализации права на отдых и видов времени отдыха, а также их материальный интерес.

Право работника на отдых входит в его правовой статус, выступает элементом конституционного статуса личности. Так же является социальным и субъективным правом гражданина, который предполагает правомочие требовать соответствующих действий от работодателей, юридических лиц, но при установлении границ пользования этим благом, что позволяет нормировать трудовую функцию, ограничивая рабочее время.

Еще одним важным условием, является, что право на отдых не может быть утрачено или ограничено, отказ от этого права не возможен, это порождает личностный характер, который не допускает передачу права на отдых иному лицу от работника (правообладателя) ни по его воле, ни по воле других лиц. Данному положению посвящены многие международные акты (Всеобщая декларация прав человека [6], акты ООН, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, акты Международной организации труда, Европейская социальная хартия [2], Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств и др.), которые играют важную роль как в правотворчестве, так и в применении норм национального права в указанной сфере.

В перечисленных законных международных актах установлено право на отдых, которое предполагается в единстве: как принцип и непосредственно само право, в основе которого лежит указанный принцип. Это четко прослеживается в Европейской Социальной Хартии (ч. 1 п. 2 и ч. 2 ст. 2 пп. 1-5). Ратифицированные Конвенции МОТ в области времени отдыха: № 14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях (1921 г.); № 106 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, дополненная Рекомендацией

№ 103 (1957 г.); № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 г.) и другие сыграли большое значение в судебной практике при отстаивании интересов прав трудящихся.

Соответственно, учитывая фрагментарность норм в области рабочего времени и времени отдыха, представляется целесообразным поддержать мнение других исследователей о необходимости издания универсального закона о времени отдыха в рамках МОТ.

Российское законодательство о труде устанавливает более благоприятные условия работникам (например, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов в ТК РФ (ст. 110) против 24 часов в Конвенциях МОТ № 14 и № 106), что имеет преимущество к положениям международных актов.

Вместе с тем 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, 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 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, в отличии от указанных в конвенционных нормах МОТ.

Современный законодательный подход к правовой регламентации времени отдыха характеризуется легальным закреплением его понятия, согласно

которому это такое время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать только по своему усмотрению. Из данного определения следуют характерные черты времени отдыха, имеющие правовое значение, заключающееся в возможности отграничения времени отдыха от «иных периодов освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей», которые по существу не являются временем отдыха и характеризуются специальными целями, для которых оно предоставляется (в частности, время нетрудоспособности работника и др.)

Для ежегодного основного оплачиваемого отпуска характерны черты, присущие всем видам времени отдыха в целом: «это время, свободное от работы, где работник распоряжается им по своему усмотрению». К отличительным же признакам, отграничивающим его от иных видов времени отдыха, можно отнести 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 определенного 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 законом порядке».

Исходя из характерных черт и признаков отпуска, поддерживая позицию О. С. Хохряковой, можно определить, «что отпуск для отдыха — это определенное число свободных от работы дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемых работнику для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности), в установленных законом случаях и средней заработной платы. Правовое регулирование отпуска

с последующим увольнением отличается от общих норм о ежегодном оплачиваемом отпуске».

При изучении отдельных ситуаций, выявлено, что преимущество имеют те трудоспособные граждане, где у работодателя заключен коллективный договор. В коллективном договоре закрепляются гарантии, более расширенные нежели, чем в Трудовом кодексе РФ. Могут устанавливаться дополнительные выплаты к отпуску, дополнительные дни к отпуску либо оплата проезда к месту отпуска и обратно и другое, что выгодно самому работнику. Частым нарушением при установлении отклонений от нормальных условий труда, является отсутствие специальной оценки, работодатель намеренно не проводит ее в отсутствие отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, но это не является основанием для отказа в предоставлении дополнительных дней к отпуску.

В то же время некоторые категории работников изначально не могут иметь права на данный вид ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (надомники, дистанционные работники, работники, заключившие трудовой договор с физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем), так как закон исключает их условия труда из указанной оценки.

Реализация указанных предложений и рекомендаций будет способствовать минимизации рисков в ограничении права на ежегодны оплачиваемый отпуск, и в конечном итоге эффективному развитию правового регулирования трудовых отношений Российской Федерации в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативно-правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)// Российская газета. 1995. 5 апреля; 1998. 10 декабря.
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принятая в Страсбурге 03.05.1996)// Бюллетень международных договоров. 2010. №4, апрель. С.17-67.
3. Конвенция МОТ №132 от 24.06.1970г. «Об оплачиваемых отпусках» (пересмотренная)// Собрание законодательства РФ. 2011. №51. Ст.7451.
4. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г.: по состоянию на 01.07.2020 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 4. – Ст. 445.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ/ «Российская газета» / «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
6. Федеральный закон от 01.07.2010 № 139-ФЗ "О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции № 132)" // СЗ РФ. 2010. № 27. Ст. 3423.
7. Федеральный закон от 9 марта 2021 г. № 34-ФЗ "О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации"/ Российская газета - Федеральный выпуск № 52(8403).
8. Федеральный закон от 30.04.2021 № 110-ФЗ "О внесении изменения в статью 10 ТК РФ" // Доступ из справочно-правовой системы Консультант-Плюс. – Режим доступа: по подписке.
9. Постановление Совета народных комиссаров РСФСР от 14 июня 1918 года «Об отпусках»// Библиотека НПА СССР// www.libussr.ru.
10. ПРАВИЛА об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные НКТ СССР 30.04.1930 № 169 // Библиотека НПА СССР//www.libussr.ru.
11. КЗоТ РСФСР//Ведомости ВС РСФСР.-1971.-№50.-Ст.1007.
12. Устав Международной организации труда. Принят в 1919 г. (с изм. и доп. 1972 г.)// СПС "КонсультантПлюс". Документ опубликован не был.

13. Письмо Минтруда России от 08.07.2021 № 14-2/ООГ-6477// "Нормативные акты для бухгалтера", 2021, № 18.
14. Письмо Роструда от 17.07.2009 № 2143-6-1 // "Журнал руководителя и главного бухгалтера ЖКХ", 2010, № 2 (ч. II)
15. Письмо Роструда от 09.09.2010 № 2725-6-1 // "Официальные документы в образовании", № 1, январь, 2011
16. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021 - 2023 годы" // Российская газета № 78, 13.04.2021.

2. Материалы судебной практики

17. Определение Высшего Арбитражного Суда РФ от 28 апреля 2012 г. № ВАС-4874/12 по делу № А12-12792/2011. – Доступ из справочно-правовой системы Консультант-Плюс. – Режим доступа: по подписке.
18. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 16.05.2018 № 308-ЭС18-4704 по делу № А53-2579/2017 // СПС "КонсультантПлюс". Документ не был опубликован.
19. Определение Конституционного Суда РФ от 28.09.2017 № 2056-О/ www.consultant.ru/ (дата обращения: 03.09.2019).
20. Определение Конституционного Суда РФ от 05.02.2004 № 29-О // "Вестник Конституционного Суда РФ", № 5, 2004.
21. Определение Конституционного Суда РФ от 28.05.2009 № 758-О-О. // СПС "КонсультантПлюс". Документ не был опубликован.
22. Определение Конституционного Суда РФ от 17.11.2009 № 1385-О-О. // СПС "КонсультантПлюс". Документ не был опубликован.
23. Определение Конституционного Суда РФ от 19.10.2010 № 1355-О-О. // СПС "КонсультантПлюс". Документ не был опубликован.
24. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 28.09.2017 № 2056-О // СПС "КонсультантПлюс". Документ опубликован не был.

25. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 18.07.2017 № 1553-О // СПС "КонсультантПлюс". Документ опубликован не был.

26. Определение Конституционного Суда РФ от 27.10.2015 №2357-О. // СПС "КонсультантПлюс". Документ не был опубликован.

27. "Обзор практики межгосударственных органов по защите прав и основных свобод человека № 2 (2020)" (подготовлен Верховным Судом РФ) // СПС "КонсультантПлюс". Документ не был опубликован.

28. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. №5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" // "Бюллетень Верховного Суда РФ", № 12, 2003.

29. Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 №38-П. – Доступ из справочно-правовой системы Консультант-Плюс. – Режим доступа: по подписке.

30. Постановление Северо-Западного округа от 27 июня 2014 г. по делу Ф07-6569/2013. – Доступ из справочно-правовой системы Консультант-Плюс. – Режим доступа: по подписке.

31. Постановление Арбитражного суда Московского округа от 24 июня 2011 г. № КГ-А41/5793-11 по делу № 41-25302/10. – Доступ из справочно-правовой системы Консультант-Плюс. – Режим доступа: по подписке.

32. Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 26.09.2012 по делу № А05-8187/2012. – Доступ из справочно-правовой системы Консультант-Плюс. – Режим доступа: по подписке.

33. Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 19.01.2018 № Ф08-9965/2017 по делу № А53-2579/2017. – Доступ из справочно-правовой системы Консультант-Плюс. – Режим доступа: по подписке.

34. Постановление Хабаровского краевого суда от 19.02.2018 № 44г-9/2018 // СПС "КонсультантПлюс". Документ не был опубликован.

35. Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 31.08.2017 № 15АП-12268/2017 по делу № А53-2579/2017;

36. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 27.03.2018 по делу № 33-3668/2018. – Доступ из справочно-правовой системы Консультант-Плюс. – Режим доступа: по подписке.

37. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 17.07.2017 № 33-5462/2017 // СПС "КонсультантПлюс". Документ не был опубликован.

38. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 09.11.2016 по делу № 33-22500/2016. – Доступ из справочно-правовой системы Консультант-Плюс. – Режим доступа: по подписке.

39. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19.03.2018 по делу № 33-3610/2018. – Доступ из справочно-правовой системы Консультант-Плюс. – Режим доступа: по подписке.

40. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 19.04.2018 по делу № 33-2849/2018 // СПС "КонсультантПлюс". Документ опубликован не был.

41. Решение Арбитражного суда Ростовской области от 21.06.2017 по делу № А53-2579/17 // СПС "КонсультантПлюс". Документ опубликован не был.

3. Научная и учебная литература

42. 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.

43. Аналитический обзор на тему "Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда" / Отв. ред. Л.А. Чиканова. Подготовлен для системы "КонсультантПлюс", 2014.

44. Голиков С. М. Проблемы соотношения норм конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» и ТК РФ/ Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу» 1/2019.

45. Ершова, Е.А. Трудовое право в России: монография / Е.А. Ершова. – М.: Статут, 2007. – 618 с.

46. Зарубаева, Е.Ю. Общеизвестные принципы и нормы международного права и международные договоры в правовой системе России: институционально-сравнительное исследование: монография / Зарубаева Е.Ю. – М.: Изд-во УДМУМГАВТ, 2003. – 124 с.
47. Карапетов А. Г. Экономический анализ права. М., 2016. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2015.
48. Кисилев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001. С. 132.
49. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. М., 2014. С. 311–312.
50. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю. П. Орловского. М., 2008. С. 418–419 (комментарий к гл. 19 ТК РФ Л. А. Чикановой).
51. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2015. С. 307 (комментарий к гл. 19 ТК РФ Т. В. Иванкиной).
52. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М.: Норма; ИНФРА-М, 2016. 255 с.
53. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / Гейхман В.Л. – Екатеринбург: ООО «ПРОГРЕСС ГРУПП», 2014. – 40 с.
54. Шаповал Е.А. Проблемные вопросы реализации работниками права на ежегодный оплачиваемый отпуск / Е.А. Шаповал // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 21 - 24.
55. Обращение в Общественный Совет Министерства труда Российской Федерации. См.: Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 63 - 64.
56. Проблемы совершенствования ТК РФ // Трудовое право. - 2004. - №4-5. - апрель-май.

57. Скачкова Г. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. // Вестник современных исследований. – 2019. – № 1.10. – С. 82-83.
58. Сафарова Е.А. Конвенция МОТ №132: отпуска по новым правилам // Бухгалтерская газ. 2012. №18.
59. Смирнов С.А. Компенсация неиспользованного отпуска работнику "по-европейски" // Трудовое право. 2018. № 5.
60. Титов Ю.П. История государства и права России: Учебник. -М.: «Прспект», 1998.- С.544.
61. Титова А.Б. Право на отдых // Трудовое право- 2005 - №1.- январь.
62. Шаповал Е.А. Проблемные вопросы реализации работниками // Вестник современных исследований. – 2019. – № 1.10. – С. 82-83.