

ВРЕМЯ ОТДЫХА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

Чепель Алла Андреевна

студент, Кубанский Государственный Аграрный Университет, РФ, г. Краснодар

В статье рассматриваются основы правового регулирования времени отдыха по трудовому законодательству Российской Федерации. Подробно описаны отношения по времени отдыха. Исследуется понятия «время отдыха», «ежегодный оплачиваемый отпуск», «право на отдых». Выработаны рекомендации по устранению пробелов и неточности в сфере трудовых правоотношений.

Право на отдых как неотъемлемое, естественное право человека закреплено во множестве различных международных актах. Так например, данное право установлено в ряде Конвенций МОТ, утвержденных СССР и действующих в Российской Федерации: № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» 1921 года, № 52 «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» 1936 года, № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» 1957 года, во Всеобщей декларации прав человека 1948 года (статья 24), в пересмотренной Европейской социальной хартии 1996 года (статья 2), в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года (статья 7).

Всеобщая декларация прав человека (статья 24) провозглашает право на отдых и досуг, в том числе право на оплачиваемый периодический отпуск а, также разумное ограничение рабочего дня в качестве неотъемлемого права каждого человека.

В России право на отдых признается конституционным правом. Статья 37 Конституции РФ гласит о том, что всем работающим на основании трудового договора гарантируется установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, а также ежегодный оплачиваемый отпуск.

Основная задача трудового законодательства и, в первую очередь, Трудового кодекса на сегодняшний день, заключается в реализации перечисленных выше конституционных гарантий, их конкретизации и формировании условий для надлежащего использования работниками их времени отдыха [5].

Статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет обеспечение права на отдых в качестве одного из принципов правового регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений [1].

К тому же, статья 21 Трудового кодекса России определяет право на отдых в качестве одного из основных прав работника.

На предоставление отпуска не оказывает никакого влияния размер заработной платы работника, вид собственности работодателя и его организационно-правовая форма, система и форма оплаты труда, ведомственная принадлежность организации.

В свою очередь соглашения и локальные нормативные акты работодателей, а также коллективные договоры имеют большое значение в регламентации времени отдыха. Они предусматривают конкретную продолжительность видов времени отдыха, порядок его предоставления и использования.

В актах коллективно - договорного регулирования могут быть установлены и различные

льготы для работников, такие как предоставление дополнительных отпусков, специальных перерывов в работе и т.д.

В трудовом праве интересно то, что правовое регулирование времени отдыха осуществляется и непосредственно (установление определенных видов времени отдыха) и в то же время опосредованно (установление длительности рабочего времени и распределение его в рамках определенного календарного периода времени).

Как вид времени отдыха ежегодный оплачиваемый отпуск представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (не считая праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением среднего заработка и места работы (должности) [4].

Статья 37 Конституции РФ гласит о том, что право на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантируется не всем работающим гражданам, а только лицам, работающим по трудовому договору.

Право на использование отпуска возникает у работника по истечении 6 месяцев работы. Однако в случае соглашения сторон трудового договора отпуск может быть предоставлен и ранее этого срока.

Одной из значимых гарантий использования отпуска по назначению является сохранение места работы (должности) и среднего заработка во время отпуска. Работник, пребывающий в отпуске, может быть уволен только в случаях ликвидации организации. При этом сам работник имеет право во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

В редком случае, когда отпуск работника в текущем году возможно отрицательно скажется на рабочем процессе предприятия, индивидуального предпринимателя, может быть осуществлен перенос отпуска на следующий год, но только при согласии работника.

Неотъемлемое право каждого работающего по трудовому договору на ежегодный оплачиваемый отпуск в Трудовом кодексе Российской Федерации конкретизируется в главе 19.

Различают ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. В свою очередь ежегодный основной оплачиваемый отпуск подразделяется на удлиненный и минимальный.

Лишить работника права на ежегодный оплачиваемый отпуск нельзя. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника не может быть уменьшена, даже в случае совершения работником прогула. Все соглашения, ограничивающие право на ежегодный оплачиваемый отпуск признаются недействительными.

На основании соглашения работника и работодателя возможно разделить на части ежегодный оплачиваемый отпуск. Однако в этом случае хотя бы одна часть не может составлять менее 14 дней.

Стоит отметить, что сезонным работникам, а также работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета два рабочих дня за один месяц.

Ежегодный основной отпуск является удлиненным, если он составляет более 28 календарных дней.

Удлиненный ежегодный основной отпуск предоставляется:

- 1) работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день в удобное для них время;
- 2) учителям, преподавателям средних и высших образовательных учреждений, научным

сотрудникам НИИ и некоторых детских образовательных учреждений – до 48 рабочих дней;

3) государственным служащим – не менее 30 календарных дней (в зависимости от специального стажа работы);

4) прокурорам и судьям – не менее 30 календарных дней (в местностях с тяжелыми климатическими условиями – 45 календарных дней);

5) депутатам Государственной Думы РФ – 48 рабочих дней [3].

В соответствии с законодательством несовершеннолетние работники, а также беременные женщины лишены возможности замены ежегодного отпуска денежной компенсацией. Также запрещено отзывать их, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда из ежегодного оплачиваемого отпуска, даже в случае их согласия.

В основе правил продления и перенесения на иной срок ежегодного оплачиваемого отпуска лежат обстоятельства, затрудняющие работнику использовать свой отпуск по назначению, то есть для отдыха.

На сегодняшний день существует большое количество пробелов и недоработок в законодательстве о времени отдыха. Например:

1) большое количество норм, которые регулируют данный вид общественных отношений, и их разрозненность;

2) отставание в развитии законодательства об отпусках по отношению к трудовому праву в целом;

3) отсутствие взаимосвязи при правовой регламентации отпусков между трудовым, налоговым законодательствами и законодательством о бухгалтерском учете.

Устранение данных проблем позволит увеличить производительность и качество труда работников, ликвидировать потери рабочего времени на производстве, а следовательно, обеспечить интересы работников, работодателей и интересы государства.

Приспособление норм Трудового кодекса РФ, а также иных нормативно-правовых актов к требованиям рыночной экономики должно стать основным направлением в совершенствовании отечественного законодательства о времени отдыха.

На данном этапе развития нашего общества необходимо:

1) расширить свободу работника и работодателя в регулировании времени отдыха путем принятия локальных нормативных актов, заключения коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров;

2) закрепить в трудовом законодательстве целевое назначение времени отдыха;

3) внести запрет на выполнение оплачиваемой работы в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Выполнение работы по трудовому (или по гражданско-правовому) договору в период отпуска негативно отражается на восстановлении работоспособности работника. Следовательно, это отрицательно сказывается и на производительности его труда, то есть, нарушает права и законные интересы работодателя.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // «Консультант Плюс» // Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

2. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 (ред. от 04.09.2012) «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» // «Консультант Плюс» // Режим доступа: URL.
3. Орловский Ю.П. Трудовое прав России - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 854 с.
4. Кобылинская С.В. вопросу о минимальном размере оплаты труда /С.В. Кобылинская, А.Х. Шишев // Science Time. 2015. № 10 (22). С. 156-160.
5. Гринь М.В. Идеология как социальный феномен: субъективистское рассмотрение / М.В.Гринь // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2014. № 104. С. 1548-1558.