

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
ИЖЕВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (филиал)
КАФЕДРА ГОСУДАРСТВЕННО-ПРАВОВЫХ ДИСЦИПЛИН
КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине:

Трудовое право

на тему: «Понятие и виды времени отдыха»

Выполнил студент (ка)

Кучукбаева Элина Тагировна

Научный руководитель Тронина Л.Н.

Ижевск

2014 г.

Оглавление

Введение

Глава 1. Общая характеристика времени отдыха

1.1 Права граждан на отдых

1.2 Понятие и виды времени отдыха

Глава 2. Характеристика отдельных видов отдыха

2.1 Перерывы в течение рабочего дня (смены)

2.2 Ежедневный (междусменный) отдых

2.3 Выходные и нерабочие праздничные дни

Глава 3. Отпуска и порядок их предоставления

3.1 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск

3.2 Дополнительный оплачиваемый отпуск

3.3 Порядок предоставления отпусков

3.4 Проблемы реализации права на отпуск в свете судебной практики

Заключение

Библиографический список

Введение

Всеобщая декларация прав человека провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отпуск и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Право граждан на отдых закреплено в ст. 37 Конституции РФ, которая определяет также и юридические гарантии его осуществления. Это право обеспечивается как законодательным ограничением продолжительности рабочего времени, так и четким регулированием видов времени отдыха и условий его предоставления.

Законодательство не регламентирует распределение и использование вне рабочего времени, оставляя решение данного вопроса на усмотрение самого работника.

Вместе с тем законодательство закрепляет различные виды времени отдыха, регулирует чередование рабочего времени и времени отдыха, распределение

времени отдыха между периодами рабочего времени, что необходимо для обеспечения охраны труда и восстановления работоспособности работников. Тема данной курсовой работы - «Понятие и виды времени отдыха» актуальна ее илю того, что, во-первых, это одна из основных конституционных гарантий человека и гражданина, во-вторых, произошли некоторые изменения на законодательном уровне, что позволяет рассмотреть внесенные изменения в Трудовой кодекс, по сравнению с предшествующим кодексом, в-третьих, каждый работодатель должен соблюдать права работников в соответствии с трудовым законодательством. Объектом исследования является круг общественных отношений, связанных с конституционным правом на отдых.

Предмет исследования - анализ правового института времени отдыха.

Цель данной работы заключается в изучении понятия, видов и сущности времени отдыха.

Поставленная цель обуславливает решение следующих задач:

1. охарактеризовать право граждан на отдых;
2. описать суть понятия и видов времени отдыха;
3. классифицировать отдельные виды отдыха;
4. описать отпуска, понятие и виды отпусков, их продолжительность;
5. показать порядок предоставления отпусков, их суммирование;
6. проанализировать проблемы реализации права на отпуск в свете судебной практики.

Методологическую основу исследования составляет общенаучный диалектический метод исследования, выражающийся в системном, комплексном подходе к изучению такого явления, как время отдыха.

В ходе работы использовались как общенаучные методы исследования: анализ, синтез, метод формально-логического исследования, так и частно-научные методы познания: системно-структурный, сравнительно-правовой.

Теоретическая и практическая значимость работы состоит в исследовании столь важного понятия как «время отдыха», его сущности и системы, а также анализе проблем реализации права на отпуск в свете судебной практики.

Исследованию проблем времени отдыха ученые уделяют пристальное внимание.

Наиболее известны труды таких ученых, как Жигастовой Т.М., Миронова В.И., Пеняевой Е.Л., Смирновой Е.П., Куренного А.М., Гусова К.Н., Коршунова Ю.Н.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и нормативных правовых актов.

Глава 1. Общая характеристика времени отдыха

1.1. Права граждан на отдых

Право на отдых относится к естественным и неотъемлемым правам человека. Статья 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Следовательно, это право является также конституционным. Трудовой кодекс РФ закрепляет обеспечение права на отдых в качестве одного из принципов правового

регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений. Кроме того, в Трудовом кодексе РФ право на отдых названо в качестве одного из основных прав работника.

Раздел 5 Трудового кодекса РФ призван обеспечить реализацию указанных конституционных гарантий, их конкретизацию и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха.

В соответствии со статьей 106 Трудового кодекса РФ под временем отдыха понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Следовательно, время отдыха работник использует для удовлетворения своих личных потребностей, интересов, для восстановления затраченных сил.

Трудовое законодательство не предусматривает порядок использования времени отдыха, оно определяет лишь общие правила его предоставления за конкретный период, а именно: в течение рабочего дня (смены), календарных суток, недели, года. Все, что касается порядка использования времени отдыха, это право самого работника.

Нормы Трудового кодекса РФ, которые устанавливают правовое регулирование времени отдыха, распространяются на лиц, работающих по трудовому договору в организациях независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, на которых они базируются.

Право на отдых - одно из основных прав человека. Согласно Конституции РФ, каждый имеет право на отдых (ч. 5 ст. 37). При этом следует подчеркнуть, что это право гарантируется только лицам, работающим по трудовому договору.

1.2 Понятие и виды времени отдыха

Правовому регулированию времени отдыха посвящен раздел V ТК, который содержит легальное определение времени отдыха (ст. 106 ТК).

Согласно ст. 106 ТК время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Следовательно, понятие "отдых" является условным и не сводится только к восстановлению сил, затраченных во время труда.

Время отдыха используется работником для удовлетворения своих личных потребностей, исполнения семейных обязанностей, для отдыха, восстановления трудового потенциала, развития личности, повышения образовательного уровня, укрепления здоровья, участия в различных сферах общественной и культурной жизни, реализации гражданских, политических, социально-экономических прав и свобод.

Законодательство не регламентирует порядок использования времени отдыха - это прерогатива самого работника, а лишь определяет общие правила его предоставления. Общие правила и гарантии касаются продолжительности периодов отдыха, условий и оснований их предоставления работникам, обязанностей работодателя по предоставлению работникам времени отдыха.

Нормы трудового права, регулирующие время отдыха, распространяются на работников всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и

видов собственности, на которых они базируются.

Продолжительность времени отдыха может устанавливаться прямо в законе либо косвенно путем ограничения рабочего времени. Такое ограничение установлено в ст. 91 ТК, согласно которой продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии со ст. 107 ТК видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Глава 2. Характеристика отдельных видов отдыха

2.1 Перерывы в течение рабочего дня (смены)

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

2.2 Ежедневный (междусменный) отдых

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда.

2.3 Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Нерабочие праздничные дни

Трудовым кодексом предусмотрен перечень нерабочих праздничных дней. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

Для того чтобы работники могли рационально использовать выходными и нерабочими праздничными днями Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Кратковременный отдых.

Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Специальные перерывы для обогрева и отдыха

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, которые работают в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Ежедневный отдых и выходные дни

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Нерабочие праздничные дни.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются Федеральным законом от 23 апреля 2012 г. N 35-ФЗ в статью 112 настоящего Кодекса внесены изменения:

2, 3, 4 и 5 января - новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья, и они ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной день.

Глава 3. Отпуска и порядок их предоставления

3.1 Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.2 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы;

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда¹¹ Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ статья 117 настоящего Федерального закона изложена в новой редакции, вступающей в силу с 1 января 2014 г.:

- на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах;
- в зонах радиоактивного заражения;
- на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск¹¹ Федеральным законом от 30 июня 2012 г. N 90-ФЗ в статью 119 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются Федеральным законом от 25 ноября 2013 г. N 317-ФЗ в статью 121 настоящего Кодекса внесены изменения:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска,

нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, когда работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.3 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков

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 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными

законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией¹¹ Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ в статью 126 настоящего Федерального закона внесены изменения, вступающие в силу с 1 января 2014 г.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсацией за неиспользованный отпуск при увольнении).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем

рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Отпуск без сохранения заработной платы¹¹ Федеральным законом от 2 июля 2013 г. N 157-ФЗ в статью 128 настоящего Кодекса внесены изменения

Некоторые случаи, когда работодатель может (но не обязан) предоставить работнику по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы, установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В части 2 ст. 128 ТК РФ перечислены случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен

в порядке перевода другой работник.

отдых отпуск перерыв выходной

3.4 Проблемы реализации права на отпуск в свете судебной практики

В процессе написания курсовой работы я пришла к следующим выводам: правом на отпуск обладают все работающие граждане. Но, к сожалению, не все работодатели предоставляют им это право. На практике очень часто встречаются случаи нарушения данной Конституционной гарантии. Практика выявляет немало «узких мест» в правовом регулировании отпусков. Рассмотрим самые типичные из них.

По нормам трудового законодательства специальный отпуск, связанный с обучением работника, предоставляется независимо от основного. Кононова М. Л., устраиваясь на работу продавцом, предупредила администрацию о своем заочном обучении в Новосибирском торгово-экономическом колледже. Администрация, будучи осведомленной, в приме на работу не отказала. Когда подошло время сессии, то отпуск Кононовой предоставить отказались, ссылаясь на то, что это ее личные дела и администрация не обязана об этом заботиться.¹¹ Гражданское дело № 2-223/12

Новосибирский районный суд //Бюллетень Верховного Суда РФ №12 от 12.11.2012 Верещагиной Е. В. в такой же ситуации администрация ООО «Квартет» г. Смоленска сказала, что она может взять отпуск в нужное ей время, но это будет считаться ее основным ежегодным отпуском. Надеюсь, что работница не знакома с нормами права, администрация пояснила, что они предоставляют ей отпуск 1 раз в году. Учитывая, что она обучается, они итак пошли ей на встречу, предоставив его в нужное ей время.

22 Гражданское дело № 2-216/12 Смоленский городской суд//Бюллетень Верховного Суда РФ №6 от 18.03.2012

В качестве еще одного примера судебной практики, иллюстрирующего аспекты проблемы применения правил об отпусках, можно привести дело, касающееся восстановления на работе. В данном случае имела место различная оценка сторонами трудового договора возможностей каждого при оформлении убытия в отпуск и порядка использования, данного права работником.

Л. подал иск в суд о восстановлении на работе в связи с незаконным, по его мнению, увольнением. Основным предметом оценки участников процесса были обстоятельства оформления графика отпусков: организацией-ответчиком он не был утвержден в установленном порядке. При убытии в отпуск работники пользовались его рабочим проектом (черновиком), подавая заявления об отпуске согласно установленным срокам и получая положительную резолюцию руководства.

Несоблюдение данного порядка со стороны истца в связи с отсутствием утвержденного графика отпусков судом первой инстанции было расценено как самовольный уход в отпуск, и в иске Л. было отказано.¹¹ Гражданское дело № 2-214/13 Октябрьский районный суд г. Мурманска //Бюллетень Верховного Суда РФ №3 от 05.11.2013 Бюллетень Верховного Суда РФ №2 от 23.03.2013

На сегодняшний день имеется достаточно большая практика по рассмотрению споров в связи с исковыми заявлениями профсоюзов, их членов к администрациям предприятий о предоставлении дополнительных отпусков либо взыскании компенсации за неиспользованные дни дополнительного отпуска. Нужно сказать,

что судебная практика по такой категории дел очень различна. Согласно трудовому законодательству, работодатель обязан предоставить работнику дополнительный оплачиваемый отпуск, если он подпадает под категорию работников с вредными условиями труда Суды безусловно признают право работников на дополнительный отпуск, однако, иногда «находятся причины», по которым они считают иск не подлежащим удовлетворению.

Основной проблемой является применение срока исковой давности, который, в соответствии с трудовым законодательством, составляет 3 месяца с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (в данном случае, на дополнительный отпуск). Если в судебном заседании ответчик ссылается на пропуск такого срока, то, суд с большим удовольствием его применяет.¹¹ Смирнов, О.В. Трудовое право / О.В. Смирнов, учебник - М: Проспект, 2013.

Одним из примеров является дело по иску профсоюза транспортников «Западного трамвайного депо» г. Екатеринбурга. Лидеры созданной в сентябре 2012г. профсоюзной организации, в августе 2013 г. узнали о том, что членам профсоюза должен предоставляться дополнительный отпуск. Профсоюзная организация работников «Западного трамвайного депо» Екатеринбургского МУП Трамвайно-троллейбусного управления подала исковое заявление в интересах 19 членов профсоюза в Верх-Исетский районный суд г. Екатеринбурга. Суд, по своей инициативе, раздробил дело и рассмотрел требования по каждому члену профсоюза отдельно. Первым был рассмотрен иск профсоюза в интересах Власова О.Ф., Власовой О.В., водителей трамвая. Верх-Исетский районный суд г. Екатеринбурга признал за истцами право на дополнительный отпуск и указал на незаконность действий ответчика, не предоставивших отпуск. Однако, поскольку ответчик ссылался на пропуск срока исковой давности, в удовлетворении требований отказал, так как посчитал, что истцы узнали о нарушении своего права, когда им не был предоставлен, иск же был подан позднее.²² Гражданское дело № 2-29/13 Верх-Исетский районный суд г. Екатеринбурга // Бюллетень Верховного Суда РФ №15 от 01.03.2013

По-иному рассмотрел суд иски членов профсоюзной организации работников ООО «Ласточка» г. Самары Ломовцева А.В. и Ломовцевой Е.Н. Они обратились в суд с иском к ООО «Ласточка» о предоставлении дополнительных отпусков за 2011-2013 гг. Доводы ответчика сводились к следующему: 1) ООО может предоставлять дополнительный отпуск путем присоединения к основному только при наличии производственных и финансовых возможностей; 2) истцы не соблюли досудебный порядок спора - не обратились в КТС. Суд нашел доводы представителя ответчика несостоятельными и необоснованными, поскольку в законодательстве не предусмотрено, что дополнительные отпуска предоставляются только при наличии финансовых и производственных возможностей, также истцами были представлены в суд решения КТС по их заявлениям об обязанности ответчика предоставить отпуск. Суд вынес решение об удовлетворении требований истцов в полном объеме, обязал ответчика предоставить Ломовцеву А.В. 36 дней дополнительного отпуска, Ломовцевой Е.Н. - компенсацию за неиспользованный отпуск в количестве 20 дней.

Также суд вынес дополнительное решение о взыскании с ответчика в пользу Ломовцевой Е.Н. денежную компенсацию в размере 1 671 руб. 96 коп.11 Гражданское дело № 2-70/13 Самарский районный суд// Бюллетень Верховного Суда РФ №12 от 15.06.2013

Примечательно на фоне вышеуказанных решений решение Тагилстроевского районного суда, вынесенного по иску свободного профсоюза МП «Медавтотранс» в интересах 56 членов о предоставлении дополнительных отпусков и компенсации за неиспользованный отпуск, об индексации невыплаченных отпускных сумм за период с 2010 по 2012 г., компенсации морального вреда. Ответчик не оспаривал ни права истцов на дополнительный отпуск, ни ссылался на пропуск срока исковой давности, признав исковые требования в основной части, не согласился лишь с индексацией сумм и компенсацией морального вреда. Суд вынес решение об удовлетворении исковых требований, за исключением компенсации морального вреда, указав, что истцом не представлено письменных доказательств причинения нравственных страданий.22 Гражданское дело № 2-200/13 Тагилстроевский районный суд // Бюллетень Верховного Суда РФ №8 от 15.06.2013

Часто на практике у работодателя при оформлении отпусков возникает довольно много вопросов. Остановимся на типичных ошибках, допускаемых работодателями.

1.Отсутствие графика отпусков или несоблюдение графика отпусков. На практике требования закона нередко нарушаются: работников извещают о времени начала отпуска позднее, чем за две недели, а зачастую работники вообще об этом не извещаются. Усугубляет данную проблему и отсутствие законодательно определенной формы такого извещения. В результате работодатели по-разному трактуют объем своих правомочий в этой части. Ряд организаций продолжает практику истребования от работников заявлений о предоставлении отпуска. При этом работодатель склонен рассматривать соответствующее заявление в качестве подтверждения требуемого по закону извещения, снимая с себя обязанность о письменном уведомлении работника о начале отпуска, но оставляя за собой право рассматривать поданное работником заявление по своему усмотрению. Такая позиция представляется спорной уже потому, что ч. 2 ст. 123 ТК РФ не возлагает на работника каких-либо обязанностей по оформлению ухода в отпуск, в то же время подчеркивая, что график отпусков обязателен для обеих сторон трудового договора. Очевидно, что для устранения разночтений и создания единообразной практики применения указанных нормативных положений необходимо законодательное уточнение о форме извещения работника со стороны работодателя, о последствиях несоблюдения такой формы, о возможных действиях работника по защите своих прав в связи с нарушением права на отпуск.

Г. обратился в суд с целью оспорить в судебном порядке законность своего увольнения. В октябре 2013 г. он пошел в отпуск по графику, утвержденному работодателем с учетом мнения профкома, однако заявление о предоставлении отпуска ему подписывать отказались. Вернувшись из отпуска 11 ноября, он узнал, что уволен за прогулы. Суд с учетом мнения прокурора удовлетворил требования работника, исходя из нормы ст. 123 ТК РФ об обязательности графика отпусков, как

для работника, так и для работодателя. Уход Г. в отпуск с 11 октября 2013 г. был расценен судом как действие, соответствующее ст. 123 ТК РФ, в связи с чем его отсутствие на работе по причине ухода в отпуск нельзя считать отсутствием на работе без уважительных причин. Доводы ответчика о самовольном уходе в отпуск не были приняты судом во внимание, поскольку отказ со стороны работодателя в предоставлении истцу отпуска с 8 октября 2013 г. и с более поздней даты повлек бы нарушение графика отпусков с учетом продолжительности предоставляемого отпуска.11 Гражданское дело № 2-86/13 Вологодский городской суд // Бюллетень Верховного Суда РФ №2 от 23.03.2013

2. Неправомерная выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск. Согласно ст. 124 ТК РФ непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в течение двух лет подряд запрещается. Однако нередки случаи, когда работники в положенный срок не уходят в отпуск, а через год или несколько лет обращаются к работодателю за компенсацией. В связи с этим у работодателя возникает вопрос: является ли ошибкой замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией, если работнику предоставляется отпуск в случае соединения нескольких отпусков (в частности, за прошлые годы)? Теперь в соответствии со ст. 126 ТК РФ работодатель вправе выплачивать работнику денежную компенсацию только вместо частей ежегодных оплачиваемых отпусков, превышающих 28 календарных дней. То есть из каждого ежегодного отпуска (если у работника их скопилось несколько) работник обязан непременно использовать 28 календарных дней, за остальные части отпуска он может получить деньги. Таким образом, с момента вступления в силу новой редакции ТК РФ выплата работодателем компенсации при соединении отпусков за несколько лет (с учетом запрета, установленного ст. 124 ТК РФ) за все количество дней, превышающее основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней, является ошибкой.

3. "Необоснованное" предоставление отпуска работнику без сохранения заработной платы. В соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Некоторые работодатели используют эту норму законодательства в своих целях. Довольно часто в случаях отсутствия объема работ или в целях экономии фонда заработной платы они заставляют своих сотрудников уходить в отпуска без сохранения заработной платы. Это является грубым нарушением Трудового кодекса.

4. Нарушение продолжительности и порядка предоставления отпуска совместителям. Некоторые работодатели считают, что если совместитель отработал менее полугода, то оплачиваемый отпуск ему рассчитывается пропорционально отработанному времени, а остальное время отдыха ему оформляется как отпуск без сохранения заработной платы. Это ошибочное мнение. Действующее законодательство не предусматривает неполный отпуск совместителей, продолжительность которого была бы пропорциональна отработанному в данном рабочем году времени. Таким образом, продолжительность отпуска по совместительству должна соответствовать продолжительности основного отпуска

работника. Исключением является случай, когда работник просит предоставить ему часть отпуска. Такой вариант допускается по согласию между работником и работодателем (ст. 125 ТК РФ), при этом необходимо помнить, что одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5. Неприменение или неправильное заполнение унифицированных форм первичной документации.¹¹ Буянова, М.А. Трудовое право в вопросах и ответах / М.А. Буянова. - М: Проспект, 2013.

Нередки случаи, когда работодатели вообще не предоставляют отпуск, предоставляют его в неудобное время или не оплачивают.

Подобные нарушения встречаются очень часто. Особенно это обострилось сейчас. Далеко не все работающие граждане знают о том, что новое трудовое законодательство пошло им навстречу (например, сократило продолжительность работы, дающей право на первый отпуск с 11 до 6 месяцев). Многие работодатели удачно этим пользуются.

Поэтому, что бы права работников ущемлялись меньше хотя бы в вопросах отпуска необходимо детально изучить трудовое законодательство об отпусках, что еще раз подчеркивает актуальность моей курсовой работы.

Заключение

На основании проведенного исследования можно прийти к следующим выводам: Действующее законодательство о времени отдыха служит двум основным целям. Во-первых, полному, рациональному и эффективному использованию трудового потенциала организации. Во-вторых, защите работников от чрезмерных перегрузок, обеспечению восстановления их трудоспособности, сохранению ее в течение длительного времени.

Знание законодательства о времени отдыха участниками трудового процесса, сторонами трудовых отношений -- работодателями и работниками, а также их представителями -- администрацией и профсоюзами, служит важной гарантией соблюдения этого законодательства, а значит -- и достижению целей, на которые оно направлено. Действующее законодательство о времени отдыха складывалось десятилетиями. В нем есть акты, принятые совсем недавно, т. е. с учетом современных условий, а есть и такие, которые приняты в другой социально-экономической обстановке. Но это не значит, что все прежние акты устарели по своей сути и их не следует применять.

Право на отдых - важнейшая гарантия надлежащей реализации трудовых прав работников. Она выражает защитный потенциал трудового законодательства, обеспечивая работникам возможность восстановления трудовых сил и способностей, их поддержание на необходимом уровне.

С каждым годом все больше расширяется круг лиц, имеющих право на отпуск. Но все равно еще далеко не все идеально. Многие люди не знают свои права, не знают, например, что из-за стажа увеличивается отпуск, не знают, куда они могут обратиться, если их не устраивает время отпуска. Также люди не подозревают, что им предоставлены льготы на отпуск. Было бы целесообразно, чтобы работодатели еще при подписании трудового договора (соглашения) наряду с другими вопросами

объясняли работнику его право на отдых. Ответственность за нарушение законодательства о труде гражданин несет не только по трудовому, но и по административному и гражданскому праву.

Справедливо усиление внимания законодателя к регулированию порядка предоставления отпусков. В отношении ежегодных оплачиваемых отпусков Трудовым кодексом РФ предусмотрены значительные новеллы. Так, произошло существенное сокращение срока возникновения у работника права на использование отпуска за первый год работы, уточнены периоды трудовой деятельности, включаемые в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, установлены гарантии перенесения отпуска в случае его несвоевременной оплаты и др.

Тем не менее, практика выявляет немало «узких мест» в правовом регулировании отпусков.

Многие руководители, ссылаясь на отставание трудового законодательства от потребностей сегодняшнего дня, а зачастую и не зная его содержания, действуют по своему усмотрению. Тем самым они нарушают требования законодательства. Создается как бы параллельная система регулирования трудовых отношений -- «неписаное» право, порождающее трудовые споры.

Незаконная практика далеко не всегда свидетельствует о «плохом» законодательстве. Даже «хорошие» нормы заставляют руководителей действовать строго определенным образом. Что, по их мнению, стесняет их действия по управлению трудом.

Конечно, законодательство предписывает, как надо решать те или иные практические вопросы, исходя при этом из названных выше целей, т. е. из интересов и потребностей работодателей и работников. Законодательство последних лет предоставляет работодателям все более широкие права самостоятельно решать вопросы регулирования трудовых отношений, в том числе рабочего времени и времени отдыха, с тем, однако, чтобы не снижался объем и уровень гарантий, предусмотренных для работников законодательством.

Библиографический список

Нормативно - правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (от 05.02.2014 N 2-ФКЗ "О Верховном Суде Российской Федерации и прокуратуре Российской Федерации").
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014, с изм. от 05.05.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.04.2014).
3. Федеральный закон (от 23 апреля 2012 г. N 35-ФЗ в статью 112 настоящего Кодекса внесены изменения).
4. Федеральный закон (от 28 декабря 2013 г. N 421-ФЗ статья 117 настоящего Федерального закона изложена в новой редакции, вступающей в силу с 1 января 2014 г.).
5. Федеральный закон (от 30 июня 2012 г. N 90-ФЗ в статью 119 настоящего Кодекса внесены изменения, вступающие в силу по истечении 90 дней после дня официального опубликования названного Федерального закона).

6. Федеральный закон (от 25 ноября 2013 г. N 317-ФЗ в статью 121 настоящего Кодекса внесены изменения).

7. Федеральный закон (от 2 июля 2013 г. N 157-ФЗ в статью 128 настоящего Кодекса внесены изменения).

Судебная практика

1. Гражданское дело № 2-223/12 Новосибирский районный суд //Бюллетень Верховного Суда РФ №12 от 12.11.2012.

2. Гражданское дело № 2-216/12 Смоленский городской суд//Бюллетень Верховного Суда РФ №6 от 18.03.2012.

3. Гражданское дело № 2-214/13 Октябрьский районный суд г. Мурманска //Бюллетень Верховного Суда РФ №3 от 05.11.2013 Бюллетень Верховного Суда РФ №2 от 23.03.2013.

4. Гражданское дело № 2-29/13 Верх-Исетский районный суд г. Екатеринбурга // Бюллетень Верховного Суда РФ №15 от 01.03.2013.

5. Гражданское дело № 2-70/13 Самарский районный суд//Бюллетень Верховного Суда РФ №12 от 15.06.2013.

6. Гражданское дело № 2-200/13 Тагилстроевский районный суд//Бюллетень Верховного Суда РФ №8 от 15.06.2013.

7. Гражданское дело № 2-86/13 Вологодский городской суд//Бюллетень Верховного Суда РФ №2 от 23.03.2013.

Учебная литература

1. Трудовое право / сост. А. В. Петренко. - М.: Т78 Астрель; СПб.: Сова, 2012. - 160 с. - (Конспект лекции).

2. Буянова, М.А. Трудовое право в вопросах и ответах / М.А. Буянова. - М: Проспект, 2013.

3. Жигастова Т. М. Рабочее время и время отдыха. // Трудовое право. 2012. N 11.

4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). / Под ред. Ю. П. Орловского. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2013.

5. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. / Под ред. Шеломова Б.А. - М.: Юрист, 2013.

6. Миронов В. И. Трудовое право России. Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2013.

7. Смирнов, О.В. Трудовое право / О.В. Смирнов, учебник - М: Проспект, 2013.

Размещено на Allbest.ru