

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/2/124-132>

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СОСТОЯНИЕ, ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

С. В. Передерин

*Воронежский государственный университет*

## LEGAL REGULATION OF THE PROVISION OF ANNUAL PAID HOLIDAYS IN THE RUSSIAN FEDERATION: STATUS, TRENDS AND PROSPECTS FOR IMPROVEMENT

S. V. Perederin

*Voronezh State University*

**Аннотация:** исследуется правовой механизм предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных наемным работникам в Российской Федерации. Рассматривается трудовое законодательство, регламентирующее отпуска, выдвигаются предложения, направленные на его совершенствование. Исследуются недостатки и тенденции развития трудового законодательства об отпусках в сфере использования несамостоятельного труда.

**Ключевые слова:** правовое регулирование отпусков, уровни правового регулирования, ежегодные оплачиваемые отпуска, критерии и основания предоставления отпусков.

**Abstract:** the article examines the legal mechanism for the provision and use of annual paid holidays established for employees in the Russian Federation. The labor legislation regulating vacations is considered, proposals are put forward aimed at its improvement. The shortcomings and trends in the development of labor legislation on holidays in the sphere of the use of dependent labor are investigated.

**Key words:** legal regulation of holidays, levels of legal regulation, annual paid holidays, criteria and grounds for granting holidays.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Закрепляя это право, ст. 37 Конституции РФ вместе с тем предусматривает, что оно гарантируется всем физическим лицам, работающим на основе трудового договора. Это право следует рассматривать расширительно, поскольку оно распространяется и на лиц, работающих на основе служебного контракта или на основе иных юридических фактов (назначения, выборов, избрания и т. п.). Из данного правового положения следует, что наемный работник,

заключивший трудовой договор, служебный контракт, избранный или назначенный на соответствующую должность, вправе требовать от работодателя (нанимателя) предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с действующим трудовым законодательством, а работодатель (наниматель), заключивший трудовой договор или служебный контракт, обязан предоставить ему такой отпуск соответствующей продолжительности.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют граждане Российской Федерации, иностранцы, лица без гражданства, выполняющие трудовые (служебные) обязанности на основе

возникновения трудовых правоотношений. Оно не зависит от организационно-правовой формы организации или собственности, на которой она создана.

По действующему трудовому законодательству ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется различным категориям наемных работников: выполняющим трудовые обязанности на основе трудового договора, осуществляющим служебную деятельность на основе служебного контракта (государственным гражданским служащим, муниципальным служащим, сотрудникам федеральных органов исполнительной власти, сотрудникам правоохранительных органов и т. п.); лицам, избранным, назначенным или утвержденным на оплачиваемую должность в соответствии с действующим законодательством (судьям, депутатам различных уровней и т. п.); членам производственных кооперативов и многим другим.

Значение ежегодного оплачиваемого отпуска заключается не только в восстановлении работоспособности работника, воспроизводстве рабочей силы, но и в том, чтобы создать необходимые условия для всестороннего развития личности и удовлетворения иных интересов, не запрещенных законом.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска выступает одним из главных критериев, свидетельствующих об уровне жизни граждан, выполняющих работу в сфере использования несамостоятельного труда, а также свидетельствует об экономических возможностях государства, отрасли экономики, сферы оказания услуг, конкретного работодателя.

Наемным работникам, помимо ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляется значительное количество дополнительных оплачиваемых отпусков, например, за вредность и (или) опасность условий труда, особый характер работы, ненормированный рабочий день, работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, пустынной, горной местности и т. п., непрерывный стаж работы или выслугу лет, многосменный режим работы и др. Основное назначение дополнительных оплачиваемых отпусков заключается в восстановлении и компенсации дополнительных физических, психологических, нервных и других затрат, обусловленных спецификой выполняемой трудовой функции и условиями труда, в которых она осуществляется.

Действующее трудовое законодательство предусматривает широкий круг ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков в зависимости от категории работников, объективных факторов, имеющих место в сфере использования несамостоятельного труда. Их продолжительность, основания и правила предоставления определяются конкретными условиями труда (температурой воздуха, излучением, шумом, вибрацией и т. п.).

Приступая к рассмотрению вопроса о правовом регулировании ежегодных оплачиваемых отпусков, необходимо обратить внимание на следующие обстоятельства.

Правовым проблемам регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков, связанных с определением их продолжительности, правилами предоставления и использования, значительное внимание уделялось учеными в области трудового права во второй половине прошлого века. Их исследованию были посвящены фундаментальные научные труды таких ученых, как Л. Я. Гинцбург, Р. З. Лившиц, О. С. Хохряков<sup>1</sup>.

В настоящее время в науке трудового права отсутствуют серьезные научные работы, посвященные исследованию трудового законодательства, регламентирующего различные виды ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых лицам, работающим на основе трудового договора, служебного контракта или иных оснований возникновения трудовых (служебных) правоотношений (избрания, выборов, назначения и т. п.). В основном рассматриваются и анализируются правовые аспекты, связанные с понятийным аппаратом, основаниями возникновения права на отпуск, классификацией отпусков, правовым регулированием отдельных видов отпусков, разрешением спорных вопросов применения и толкования трудового законодательства об отпусках и т. п.

На государственном уровне и в науке трудового права отсутствует общетеоретическая концепция совершенствования трудового законодательства, регулирующего предоставление и использование ежегодных оплачиваемых отпусков, которая необходима для разработки нового трудового законодательства об отпусках, учи-

<sup>1</sup> Гинцбург Л. Я. Отпуска рабочих и служащих. М., 1961; Лившиц Р. З. Отпуска рабочих и служащих в СССР. М., 1962; Хохрякова О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования. М., 1993.

тывающего реалии и потребности общественных отношений, действующих в условиях рыночной экономики. Правовая основа трудового законодательства об отпусках была установлена действующим Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и не менялась на протяжении всего времени с момента вступления его в законную силу.

Любая система законодательства может эффективно функционировать и регулировать соответствующий круг общественных отношений, если она отвечает требованиям и запросам, имеющим место в общественной жизни, в сфере экономики или услуг и т. п., а каждая норма права, закрепленная в конкретном нормативном правовом акте, обеспечена процедурным механизмом реализации. В противном случае законодательство является неэффективным и тормозит правовое регулирование общественных отношений.

В условиях обеспечения свободы действий работодателей в сфере использования несамоостоятельного труда, свободы труда и предпринимательской деятельности, не запрещенной законом, необходима новая модель правового регулирования предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков, основанная на децентрализации и расширении договорного, локального и индивидуально-договорного регулирования.

Основная задача правового регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых наемным работникам, заключается в установлении каждому лицу, работающему на основе трудовых отношений, с учетом объективных (тяжесть, напряженность, опасность, характер труда и т. п.) и субъективных (возраст, стаж работы, состояние здоровья, выполнение трудовых обязанностей и т. п.) факторов оптимальной продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков (основного и дополнительных) путем закрепления в трудовом законодательстве общих и специальных юридических гарантий и обеспечения реализации работником его права на ежегодный оплачиваемый отпуск.

В связи с этим право наемного работника на ежегодные оплачиваемые отпуска следует рассматривать как предусмотренное Конституцией РФ и российским трудовым законодательством право каждого трудоспособного физического лица, работающего на основе трудового договора, служебного контракта или иного

основания, способствующего возникновению трудовых или служебных отношений, на обязательное оплачиваемое его освобождение работодателем (нанимателем) от выполнения трудовых (служебных) обязанностей, предусмотренных трудовым договором, служебным контрактом, с сохранением за ним места работы или должности.

При определении продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска имеет место противоречие между интересами работника и работодателя. Для работника ежегодный оплачиваемый отпуск – это возможность удовлетворить свою потребность в отдыхе. Для работодателя предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска заключается не только в восстановлении трудоспособности работника, но и стимулировании работника к решению задач, стоящих перед ним, закреплении кадров и обеспечении соразмерности и соответствия рабочего времени и времени отдыха.

Для правового механизма, регулирующего правила предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков, характерны следующие черты.

Прежде всего следует отметить, что система трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с помощью которой осуществляется правовое регулирование ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых различным категориям наемных работников, по своему содержанию и структуре является сложной, запутанной, многоуровневой, предусматривающей предоставление различных видов оплачиваемых отпусков, как общих, так и специальных, применяемых к отдельным отраслям экономики и сферам оказания услуг.

Содержание системы трудового законодательства, регламентирующей предоставление и использование ежегодных оплачиваемых отпусков, составляют: ТК РФ, являющийся базовой основой данной системы; федеральные законы, определяющие продолжительность и правила использования ежегодных оплачиваемых отпусков сотрудников, работающих на основе служебного контракта; указы Президента РФ, регламентирующие порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков гражданским государственным служащим; постановления Правительства РФ, регламентирующие, как правило, предоставление дополни-

тельных оплачиваемых отпусков; нормативные правовые акты, принимаемые федеральными органами исполнительной власти, которые устанавливают дополнительные оплачиваемые отпуска за непрерывный стаж работы, выслугу лет и правовые процедуры предоставления различных видов дополнительных оплачиваемых отпусков; нормативные правовые акты, разрабатываемые и принимаемые на различных уровнях социального партнерства (соглашения и коллективные договоры); локальные нормативные акты.

Правовое регулирование ежегодных оплачиваемых отпусков в настоящее время осуществляется с применением двух подсистем. Одна подсистема правового регулирования обеспечивает реализацию работающими и выполняющими свои трудовые обязанности на основе трудового договора работниками права на ежегодные оплачиваемые отпуска. К этой категории относятся физические лица, занятые, как правило, в производственных отраслях экономики и различных сферах оказания услуг. Правовое регулирование предоставляемых им ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется с применением норм права, закрепленных в ТК РФ и иных подзаконных нормативных правовых актах, содержащих нормы права, регулирующие правовые процедуры предоставления соответствующих отпусков.

Вторая подсистема правового регулирования включает нормативные правовые акты, регулирующие правила предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и их использования лицами, осуществляющими свою служебную деятельность на основе служебного контракта или в результате выбора, избрания, назначения на конкретную должность. К этой группе наемных работников относятся сотрудники правоохранительных органов, Росгвардии, МЧС, прокуроры, судьи, сенаторы, депутаты Государственной Думы и многие другие.

Правовое регулирование предоставления различных видов ежегодных оплачиваемых отпусков указанным выше лицам осуществляется нормами трудового права, установленными в федеральных законах применительно к отдельным категориям наемных работников (гражданским государственным служащим, сотрудникам правоохранительных органов и т. п.), и подзаконными нормативными правовыми актами, разрабатываемыми и утверждаемыми феде-

ральными органами исполнительной власти. Например, правила предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков сотрудникам федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы регулируются Федеральным законом от 23 мая 2016 г. № 141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе»<sup>2</sup>, лицам, работающим в органах принудительного исполнения наказания, – Федеральным законом от 1 октября 2019 г. № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения наказания Российской Федерации»<sup>3</sup>.

Приказом МВД России от 12 октября 2021 г. № 753 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников органов, организаций и подразделений системы МВД России» определен круг работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, его продолжительность, установлена правовая процедура исчисления выслуги лет для предоставления такого вида дополнительного отпуска<sup>4</sup>.

Приказом Следственного комитета России от 15 августа 2016 г. № 79 утверждена Инструкция о порядке предоставления отпусков сотрудникам, федеральным гражданским служащим и работникам Следственного комитета России<sup>5</sup>. Правовые положения, закрепленные в ней, регламентируют правовые процедуры предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в органах Следственного комитета.

Необходимо отметить, что правовые положения, закрепленные в федеральных законах, регламентирующих труд отдельных категорий сотрудников и предоставление им ежегодных оплачиваемых отпусков, в основном дублируют правовые нормы, закрепленные в ТК РФ. Разделы федеральных законов, посвященные регулированию отпусков сотрудников, по своей структуре и содержанию являются однотипными, т.е. «близнецами». Трудно понять законодателя, переписывающего одни и те же нормы трудового права, регулирующие порядок предостав-

<sup>2</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2016. № 22. Ст. 3089.

<sup>3</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2019. № 40. Ст. 5488.

<sup>4</sup> Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

<sup>5</sup> Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

ления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков, применительно к различным категориям сотрудников. Представляется, что нормы трудового права, регламентирующие предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков различным категориям служащих, сотрудников, необходимо закрепить в едином нормативном правовом акте, например федеральном законе об отпусках.

При регламентации различных видов ежегодных оплачиваемых отпусков до настоящего времени используются нормативные правовые акты, принятые различными органами государственной власти и управления бывшего СССР. В качестве примера можно привести постановление Совета народных комиссаров СССР от 2 февраля 1930 г. «Об очередных и дополнительных отпусках»<sup>6</sup>, постановление Совмина СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. № 647 «Об увеличении продолжительности отпусков работников угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства»<sup>7</sup>.

Действующая система трудового законодательства, регламентирующая предоставление и использование различных видов ежегодных оплачиваемых отпусков, не содержит четких объективных критериев предоставления удлиненных и дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков наемным работникам. В нормативном правовом акте, предусматривающем предоставление работодателем того или иного вида ежегодного оплачиваемого отпуска, как правило, либо указывается конкретная категория работников, сотрудников, служащих (педагогические работники, сотрудники правоохранительных органов, МЧС, противопожарной службы, судьи и т. п.), либо в самом общем виде устанавливаются основания предоставления соответствующего вида отпуска. Однако из их содержания неясно, какие объективные критерии используются законодателем, органами государственной власти и управления для установления конкретной продолжительности удлиненного или дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска.

В качестве примера можно привести постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных оплачиваемых

отпусках», которое предусматривает предоставление ежегодных основных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей продолжительностью до 56 календарных дней. То есть отпуск одинаковой продолжительности предоставляется работникам, непосредственно осуществляющим педагогическую деятельность, и работникам, осуществляющим руководство образовательной организацией.

Трудовое законодательство об отпусках предусматривает значительное количество ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, кроме того, оно предоставляет право работодателям с учетом их производственных и финансовых возможностей самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска, если иное не предусмотрено законодательством.

Установление дополнительных оплачиваемых отпусков призвано компенсировать дополнительные затраты, производимые наемным работником в конкретных условиях труда с учетом характера выполняемой трудовой (служебной) функции. То есть введение дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков призвано в значительной степени учесть фактические условия труда на каждом рабочем (служебном) месте, специфику выполняемых работником трудовых (служебных) обязанностей и обеспечить социальную справедливость в сфере правового регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых наемным работникам.

Следует отметить, что законодательство, регламентирующее предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, не в полной мере достигает основной цели – социальной справедливости. Нередко нормативные правовые акты предусматривают предоставление соответствующего дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска применительно к занимаемой сотрудником должности, например при предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день. Подобная уравниловка также наглядно проявляется при предоставлении таких отпусков за стаж работы или выслугу лет. Так, дополнительный ежегод-

<sup>6</sup> Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

<sup>7</sup> Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

ный оплачиваемый отпуск за стаж работы или выслугу лет предоставляется всем работникам, независимо от выполняемой трудовой функции, качества выполняемых трудовых (служебных) обязанностей и иных факторов, имеющих место при выполнении трудовой функции. В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет составляет от 1 календарного дня (при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет) до 10 календарных дней (при стаже гражданской службы 15 и более лет), какие-либо иные факторы не учитываются<sup>8</sup>. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого сотрудникам МВД, составляет от 5 до 15 календарных дней<sup>9</sup>, независимо от выполняемых служебных обязанностей (оперативный работник, сотрудник отдела кадров или службы снабжения и т. п.). Аналогичные правила применяются к сотрудникам других правоохранительных органов. Это обстоятельство вряд ли можно признать обоснованным, поскольку при определении продолжительности ежегодного дополнительного отпуска не учитываются выполняемые служебные функции.

Для определения продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам (сотрудникам), действующее трудовое законодательство использует три календарных периода: календарные дни, рабочие дни и сутки.

По общему правилу, установленному ТК РФ, ежегодные оплачиваемые отпуска, предоставляемые лицам, работающим на основе трудового договора или служебного контракта, исчисляются в календарных днях: 28 календарных дней предоставляются большинству работников, 30 календарных дней – сотрудникам, работающим на основе служебного контракта, до 60 календарных дней – нотариусу.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в рабочих днях определяется, например, следующим категориям работников: сезонным, научным, работающим в научных учреждениях, финансируемых из федерального бюджета, судьям и др.

<sup>8</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2004. № 31. Ст. 3215.

<sup>9</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 49. Ст. 7020.

Отдельным категориям работников ежегодные оплачиваемые отпуска исчисляются в сутках. Такие правила применяются к сотрудникам аварийно-спасательных служб, Национальной гвардии РФ, военизированных горноспасательных подразделений, космонавтам и кандидатам в космонавты, в транспортном строительстве и т.д.

Наличие указанных правил исчисления ежегодных оплачиваемых отпусков обуславливает необходимость их перерасчета в календарные дни, приводит к многочисленным ошибкам при их исчислении и оплате, вызывает множество индивидуальных трудовых споров. Полагаем, что необходимо установить единое правило исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых наемным работникам, независимо от сферы применения их труда.

Для правового регулирования предоставления наемным работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и использования их характерны следующие тенденции.

Имеет место процесс включения норм трудового права, регламентирующих предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков и правила их использования в другие отрасли права: конституционного, административного, права социального обеспечения, налогового и др. Осуществляется он в основном путем дублирования соответствующих норм, закрепленных в ТК РФ.

Правовое регулирование предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых наемным работникам, осуществляется с использованием следующих уровней правового регулирования: федерального (межотраслевого и отраслевого); применяемого субъектами РФ; социально-партнерского; локального; индивидуально-договорного.

Сочетание различных видов правового регулирования позволяет сторонам трудовых (служебных) отношений осуществлять дифференциацию правил предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков применительно к конкретным условиям труда.

Усиливается тенденция децентрализации и расширения договорного, локального и индивидуально-договорного регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков, определения периода предоставления ежегодного основного и допол-

нительного оплачиваемых отпусков и правил их использования.

Соглашения, принимаемые на различных уровнях социального партнерства, с учетом действующего трудового законодательства, специфики производства и оказания услуг устанавливают продолжительность дополнительных оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков, правила их предоставления. Наиболее распространенными дополнительными отпусками являются: за непрерывный стаж работы в организации; выполнение работ при многосменном режиме; при наступлении инвалидности; в связи с выполнением семейных обязанностей.

Возрастают роль и значение в регулировании ежегодных оплачиваемых отпусков коллективных договоров, в содержании которых по соглашению между работниками и работодателями (нанимателями) устанавливаются различные виды дополнительных оплачиваемых отпусков, учитывающие финансовое положение работодателя (нанимателя). Как правило, в содержании коллективных договоров фиксируются правовые положения, закрепленные в различных видах соглашений.

Локальное правовое регулирование отпусков дает возможность сторонам трудовых (служебных) отношений учесть взаимные интересы, принимая во внимание финансовые возможности работодателей (нанимателей). Локальные нормативные акты, предусматривающие предоставление дополнительных отпусков, выступают в качестве актов прямого действия, поскольку их принятие не требует издания каких-либо иных актов. По сфере действия локальные акты об отпусках относятся к актам общего действия.

Все большее распространение в сфере правового регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам, получает индивидуально-договорный уровень определения их продолжительности и порядка использования. Суть его заключается в том, что стороны трудового договора или служебного контракта в соответствии с действующим трудовым законодательством самостоятельно определяют конкретную продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков и правила их использования, соблюдая правило о недопустимости ухудшения положения работника по сравнению с действующим законодательством.

Согласно ч. 3 ст. 117 ТК РФ продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого

отпуска работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливается трудовым договором на основе отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858 «О Типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем – некоммерческой организацией»<sup>10</sup> виды ежегодных оплачиваемых отпусков и порядок их использования определяются сторонами трудового договора в его содержании.

Анализ действующего трудового законодательства, регламентирующего предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков наемным работникам, свидетельствует о том, что в целом оно соответствует международным нормам трудового права, закрепленным в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ) об оплачиваемых отпусках, предоставляемых трудящимся, но в то же время не в полной мере соответствует правовому регулированию общественных отношений, имеющих место в сфере производства и оказания различного вида услуг.

Полагаем, что назрела объективная необходимость в разработке и принятии единого нормативного правового акта, регулирующего порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков наемным работникам, независимо от сферы применения несамостоятельного труда и оснований возникновения трудовых отношений (трудового договора, служебного контракта и иных оснований, предусмотренных трудовым законодательством). Следует поддержать неоднократно высказанное в научной литературе по трудовому праву предложение о принятии федерального закона «Об отпусках в Российской Федерации»<sup>11</sup>.

Правовой механизм регулирования предоставления лицам, осуществляющим трудовые

<sup>10</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2016. № 36. Ст. 5414.

<sup>11</sup> Снигирева И. О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000. С. 87 ; Хохрякова О. С. Реформа законодательства об отпусках : теоретические проблемы // Советское государство и право. 1991. № 5. С. 57 ; Шебанова А. И. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в СССР. М., 1984. С. 124.

(служебные) функции, ежегодных оплачиваемых отпусков и их использования необходимо совершенствовать с учетом международного опыта правового регулирования отпусков к современной правоприменительной практике.

В содержании будущего федерального закона «Об отпусках в Российской Федерации» необходимо закрепить принципы правового регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков, отвечающие современным условиям труда, объективным и субъективным факторам, имеющим место в сфере применения наемного труда, взяв за основу правовые нормы, установленные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Иными словами, необходимо учесть накопленный опыт законодательной деятельности, традиции, имевшие место в правотворческой и правоприменительной практике.

Следует разработать гибкий процедурно-процессуальный правовой механизм, обеспечивающий реализацию прав наемных работников на использование ежегодных оплачиваемых отпусков, учитывающий объективные факторы, оказывающие неблагоприятное воздействие на организм работников (вредность, опасность, местность с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями и т. п.), субъективные факторы (интенсивность труда, интеллектуальные затраты, качество выполняемой работы и т. п.) и устраняющий уравниловку в предоставлении отпусков.

Полагаем, что в механизме правового регулирования ежегодных оплачиваемых отпусков необходимо шире использовать диспозитивные нормы трудового права, уменьшая роль императивных. Диспозитивные нормы должны обеспечить самостоятельность сторон социального партнерства и работодателей в предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков, дать им возможность быстро и реально реагировать на установление дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков отдельным работникам, учитывая эффективность и полезность осуществляемых трудовых функций (результатов труда, отношения наемного работника к своим трудовым (служебным) обязанностям и т. п.).

Необходимо установить единый календарный период для исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков наемным работникам, независимо от выполняемой

трудовой (служебной) функции, занимаемой должности, основания возникновения трудовых отношений.

Целесообразно установить правило о предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков именно за трудовую (служебную) деятельность, а не по иным основаниям, отменив правило о предоставлении ежегодных оплачиваемых отпусков в зависимости от ученой степени, правового статуса работодателя, с которым работник состоит в трудовых (служебных) отношениях, занимаемой должности и др.

Поскольку нормы трудового права, регулирующие предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков наемным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и за особый характер работы, до настоящего времени не содержат критерии их разграничения, целесообразно установить такие критерии и закрепить четкие правовые процедуры предоставления данных дополнительных отпусков. Следует закрепить правило о предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за особый характер работы федеральными органами государственной власти и управления, органами субъектов РФ и работодателями.

Значительное количество федеральных законов предусматривает предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за стаж работы или выслугу лет. Однако длительность трудового стажа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями (высокогорных районах, пустынных и безводных местностях) не учитывается. Необходимо предусмотреть предоставление дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков наемным работникам, работающим в указанных выше местностях.

Наличие множества ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых наемным работникам в соответствии с действующим трудовым законодательством, в определенной степени способствует социальному неравенству, вызывает множество индивидуальных трудовых споров, поэтому необходимо на федеральном уровне установить основные базовые ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, принципы и основания их предоставления исходя из конкретных условий труда,



существующих в соответствующих отраслях экономики.

Трудно согласиться с позицией ученых в области трудового права, которые предлагают отказаться от централизованного правового регулирования ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, поскольку отказ от такого вида правового регулирования приведет к негативным последствиям, выражающимся в произвольных действиях работодателя, возникновению конфликтов интересов.

В федеральном законе «Об отпусках в Российской Федерации» необходимо закрепить правовой механизм соотношения централизованного, социально-партнерского, локального и индивидуально-договорного правового регулирования различных видов ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых наемным работникам.

Подводя итог, можно отметить следующее. Правовое регулирование предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в Российской Федерации в целом отвечает потребностям настоящего времени. Однако ему присущ ряд существенных пробелов и недостатков. Объективные процессы, происходящие в сфере использования наемного труда, обуславливают необходимость радикального обновления действующего трудового законодательства, регламентирующего предоставление наемным работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и использование их.

Воронежский государственный университет  
**Передерин С. В.**, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права  
E-mail: perederin@law.vsu.ru

Поступила в редакцию: 09.02.2023

**Для цитирования:**

Передерин С. В. Правовое регулирование предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в РФ: состояние, тенденции и перспективы совершенствования // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2023. № 2 (53). С. 124–132. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/2/124-132>

**Библиографический список**

- Гинцбург Л. Я. Отпуска рабочих и служащих. М., 1961.  
Лившиц Р. З. Отпуска рабочих и служащих в СССР. М., 1962.  
Снигирева И. О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000. С. 87.  
Хохрякова О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования. М., 1993.  
Хохрякова О. С. Реформа законодательства об отпусках: теоретические проблемы // Советское государство и право. 1991. № 5. С. 57.  
Шебанова А. И. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в СССР. М., 1984. С. 124.

**References**

- Gintsburg L. Ya. Leave of workers and employees. Moscow, 1961.  
Livshits R. Z. Holidays of workers and employees in the USSR. M., 1962.  
Snigireva I. O. Working hours and rest time. Moscow, 2000. P. 87.  
Khokhryakova O. S. Legal regulation of holidays: history, theory, prospects for improvement. Moscow, 1993.  
Khokhryakova O. S. Reform of legislation on holidays: theoretical problems // Soviet state and law. 1991. No. 5. P. 57.  
Shebanova A. I. Legal regulation of working time and rest time in the USSR. Moscow, 1984. P. 124.

Voronezh State University  
**Perederin S. V.**, Doctor of Legal Sciences, Professor, Head of the Labor Law Department  
E-mail: perederin@law.vsu.ru

Received: 09.02.2023

**For citation:**

Perederin S. V. Legal regulation of the provision of annual paid holidays in the Russian Federation: status, trends and prospects for improvement // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2023. № 2 (53). P. 124–132. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2023/2/124-132>