ОТЗЫВ

на автореферат диссертации

Кутафиной Галины Олеговны

на тему: «Отпуск без сохранения заработной платы»,

представленной на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

(Москва, 2007. – 23 с.)

Исходя из ч. 5 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых, а одной из гарантий его реализации для работающих по трудовому договору является оплачиваемый ежегодный отпуск. Согласно позиции диссертанта отсутствие упоминания в конституционной формуле об отпуске без сохранения заработной платы не умаляет значимости такого отпуска. В самом деле, на основе норм трудового законодательства отпуск без сохранения заработной платы применяется весьма часто, а связь многообразных случаев его предоставления с правом каждого на отдых нельзя считать бесспорной.

Следует заметить, что по сравнению с Конституцией РФ в основных законах некоторых субъектов Российской Федерации предусмотрена возможность предоставления различных отпусков, в том числе в установленных законодательством случаях, не обусловленных заключением трудового договора, а назначение свободного от работы времени трактуется широко. Так, в Конституции Республики Саха (Якутия) сказано, что каждый имеет право на отдых, ежегодное получение отпусков в соответствии с законодательством (ст. 21). В Конституции (Основном законе) Республики Алтай установлено право каждого на отдых и досуг. Это право обеспечивается установлением продолжительности рабочей недели и рабочего дня, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, выходных и праздничных дней, сокращенных рабочих дней для ряда

профессий и работ, а также созданием условий для полезного использования свободного времени (ст. 46).

С учетом многогранного практического назначения отпусков без сохранения заработной платы в диссертации обоснованно подвергнута сомнению правомерность включения в ТК РВ норм ст. 128 об отпусках без сохранения заработной платы в раздел V «Время отдыха», подчеркнута сложность легального определения отпуска без сохранения заработной платы.

Заявленные автором цели и задачи научного исследования теоретических и практических аспектов рассматриваемой темы, специфики способов регулирования юридических связей, возникающих при предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, а также по совершенствованию правового регулирования соответствующих отношений в сфере наемного труда с использованием элементов сравнительного правоведения согласуются с современными направлениями развития науки трудового права по обеспечению гибкости рынка труда, баланса интересов работников и работодателей в социально-трудовых отношениях.

Будучи первым после принятия ТК РФ монографическим исследованием правового регулирования отпусков без сохранения заработной платы, диссертация Г.О. Кутафиной, судя по автореферату, полностью подчинена научному анализу и обоснованию решений актуальной трудоправовой проблематики темы.

Основная часть работы состоит из трех глав и наряду с наиболее значимыми результатами, отражающими научную новизну исследования и выносимыми на защиту, содержит немало иных представляющих теоретический и практический интерес суждений, выводов и рекомендаций.

В главе первой «Правовое регулирование отпусков без сохранения заработной платы» можно разделить мнение автора о том, что право работников на отпуск реализуется в составе единого (и, стоило подчеркнуть, сложного) трудового правоотношения. Отпуск без сохранения заработной

платы – это, действительно, особая часть внерабочего времени, которая в зависимости от целей правового регулирования не вполне совпадает со временем отдыха. Несмотря на проблемы структурирования внерабочего времени и трудности всеобъемлющего определения отпуска без сохранения заработной платы, автор предлагает приемлемую и впервые сформулированную в науке трудового права дефиницию данного отпуска (с. 13). В определении нашел закрепление общий признак всех отпусков без сохранения заработной платы – освобождение работников от работы, отражены гарантии сохранения за работниками места работы (должности) в период отпуска, заложены основы регулирования механизма предоставления таких отпусков путем указания на случаи, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором и соглашением работника и работодателя.

В главе второй «Классификация и порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы» автор в результате проведенных исследований приходит к убедительным выводам, во-первых, по вопросу об условиях включения отпуска без сохранения заработной платы в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а, во-вторых, по вопросу о расчете отпускных при использовании отпуска без сохранения заработной платы, поддержав тем самым позицию Федеральной службы по труду и занятости, изложенную в письме Роструда от 1 марта 2007 г. № 475-6-0 «Расчет отпускных».

Принимая во внимание опыт зарубежного правого регулирования отпусков без сохранения заработной платы, диссертант полагает необходимым законодательно закрепить в России случаи обязательных отпусков и их продолжительность, а также предоставить право работникам и работодателям договариваться об отпусках, соблюдая баланс интересов (с. 15). Рефреном в работе звучит идея расширения сферы централизованного регулирования отпусков без сохранения заработной платы, условий и сроков их предоставления. В целом объективно оценивается роль субъектов

Российской Федерации, коллективно-договорного регулирования в практике предоставления отпусков без сохранения заработной платы. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы по соглашению сторон трудового договора юридические связи возникают по типу «право-право», тем не менее, автор апеллирует к разрешению трудовых споров в поиске на практике правильного ответа, в частности, на вопрос о продолжительности отпусков (с. 18).

В главе третьей «Реформы правового регулирования отпусков без сохранения заработной платы: теория, поиски правовых решений» получили развитие положения работы о необходимости применения различных методов правового регулирования рассматриваемых отпусков и с учетом интересов сторон трудового договора.

Так, автор верно квалифицирует сохраняющуюся практику направления работников в отпуска без сохранения заработной платы в случаях простоя организации как противозаконную и считает ее противоречащей интересам работников (с. 20). Положительно для работников разрешен вопрос о праве их трудоустройства у другого работодателя в период отпуска без сохранения заработной платы (с. 21-22).

Напротив, с учетом интересов работодателя предлагается упорядочить процедуру предоставления работникам отпусков без сохранения заработной платы в целях обеспечения их замены путем установления сроков предупреждения об уходе работников в такие отпуска (с. 21).

По некоторым вопросам лаконично изложенное в автореферате мнение автора нуждается в уточнении:

1. В связи с анализом нормативного и договорного способов регулирования различных видов отпусков без сохранения заработной платы не совсем ясно сказано об учете уважительности причин предоставления отпуска (с. 16-17). На практике, например, сообразуясь с положениями ч. 1 ст. 128 ТК РФ о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам и

установлении его продолжительности по соглашению сторон трудового договора, такой отпуск был предоставлен продолжительностью в несколько месяцев беременной женщине-преподавателю вуза для поездки с мужем, преподающим в том же вузе и направленным на стажировку за рубеж. На взгляд автора, надо ли в подобных случаях законодательно обязать работодателя предоставлять отпуск без сохранения заработной платы?

2. На с. 22 автореферата особо оговорены случаи, когда работодатель не может обеспечить работников работой (например, из-за отсутствия лицензии). Автор не без оснований полагает неправильным называть это время отпуском без сохранения заработной платы, так как простой не отвечает предназначению отпуска. Поэтому единственно законным вариантом решения проблемы автору видится соглашение сторон при отпуске без сохранения заработной платы либо введение в ТК РФ новой категории – приостановка работы (с. 22). Подлежит ли это время оплате работнику как время простоя?

Не могут быть подвергнуты сомнению, являются выверенными, основаны на глубоком осмыслении научной юридической литературы по избранной теме и ее практической проблематики основные положения диссертации, выносимые на защиту (с. 7-8 и др.). Наряду с установлением места отпуска без сохранения заработной платы в системе внерабочего времени и его дефиниции следует по достоинству оценить приведенную в работе классификацию рассматриваемых отпусков, системный, увязанный с правоприменением анализ методов их регулирования, авторские предложения по внесению изменений и дополнений в статьи 81, 128, 263, 325 ТК РФ, а также о прямой отмене устаревших подзаконных норм советского трудового законодательства об отработке использованных дней отпуска без сохранения заработной платы.

Результаты научных исследований полно представлены диссертантом в нескольких публикациях и апробированы на практике.

Обобщая сказанное, следует заключить, что диссертационное исследование правового регулирования отпусков без сохранения заработной платы носит завершенный характер, является несомненным вкладом в развитие отечественной науки трудового права, а его автор Г.О. Кутафина заслуживает присвоения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения.

Зав. отделом социального, гражданского,
финансового законодательства
ИОГНИУ «Институт законодательства
и правовой информации»,
кандидат юридических наук,
доцент Юридического института
Иркутского государственного университета О.А. Парягина

18 октября 2007 г.