

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/407181>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Трудовое право

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ОТПУСКА 5

1.1 Понятие и значение отпуска 5

2.2 Виды отпусков 11

ГЛАВА 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА 17

2.1 Понятие ежегодного оплачиваемого отпуска, условия его предоставления и порядок использования 17

2.2 Порядок предоставления ежегодного основного отпуска 19

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 30

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 32

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы данной работы объясняется следующим. Отечественное трудовое законодательство предусматривает широкий перечень прав работника, в число которых, в частности, входит право на отдых. Одним из средств реализации данного права является предоставление работнику трудового отпуска. Право на получение трудового отпуска имеет важнейшее значение для законных интересов работника, сохранения его здоровья и поддержания его работоспособности. Однако, несмотря на важное значение данного права, его регулирование в настоящее время характеризуется рядом проблемных аспектов и требует совершенствования. В связи с этим особую важность приобретает изучение правового регулирования трудового отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск является важной частью современной системы трудового права.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных прав граждан и гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору.

Степень научной разработанности правового регулирования трудового отпуска достаточно высока.

Изучению указанного вопроса посвящены труды следующих ученых: Н.А. Цуркан, Н.А. Постникова, Г.О.

Кутафиной, Л.Г. Большакова, Ф.С. Мамедова и некоторых других не менее известных деятелей науки.

Объектом рассмотрения в данной работе являются общественные отношения по поводу предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска.

Предметом рассмотрения в данной работе являются нормы действующего законодательства, направленные на регулирование ежегодного оплачиваемого отпуска.

Цель данной работы - исследование правового регулирования ежегодного оплачиваемого отпуска.

Для достижения вышеуказанной цели необходимо проработать следующие задачи:

- определить понятие и значение отпуска;
- исследовать виды отпусков;
- рассмотреть порядок предоставления ежегодного основного отпуска.

Методологическую основу данной работы составляют такие методы научного познания как всеобщий диалектический метод познания, дедукция, индукция, описание, сравнение, синтез, анализ, формально-юридический метод и т.д.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ОТПУСКА

1.1 Понятие и значение отпуска

Каждый гражданин имеет право на отдых. В Конституции РФ зафиксировано, что каждый гражданин имеет право на отдых, в ст. 37 указывается, что гражданину, работающему по законодательству РФ, гарантируются выходные дни, праздничные дни, а также отпуск (ежегодный). В свою очередь ТК РФ нацелен на то, чтобы указанные выше права были реализованы.

Если рассматривать данное право со стороны трудового законодательства, то можно сказать, что отдых является объективным правом работника, т.к. во время отдыха происходит восстановление не только физических сил, но и удовлетворяется определенный ряд потребностей, которые не могут быть удовлетворены в рабочее время. Отдых является залогом дальнейшего продуктивного выполнения работником своих трудовых функций.

Если рассматривать экономический смысл отпуска, то можно его сравнить с ремонтом, т. е. вопрос эффективности работы сотрудников напрямую зависит от грамотно сочетания времени работы и отдыха. Ведь, если долго что-то не ремонтировать, то оно подвергается износу, и как следствие разрушению, что пагубно может повлиять на экономическую сторону. Так и с работниками, переработка, отсутствие отпуска пагубно влияет не только на их работоспособность, но и на здоровье в целом. Поэтому рабочее время и отпуск имеет законодательное закрепление и контроль со стороны государства, так как от отдыха зависит здоровье и благоприятная жизнь граждан. Также отметим, что Россия считается демократическим государством права человека на отдых должны соблюдаться, а их исполнение должно строго контролироваться.

В настоящее время в трудовом законодательстве отсутствует определение понятия «отпуск». Поэтому рассмотрим несколько определений ученых правоведов, после чего составим собственное определение исходя из общих признаков каждого представленного определения.

По мнению С. Ю. Головиной отпуск - это вид времени отдыха, который предусматривает широкую дифференциацию. А. И. Хабирова под отпуском понимала свободное и самостоятельное времяпровождение, при котором за работников сохраняется его рабочее место и занимаемая должность. Схожего мнения придерживались С. Н. Андреева, Е. Г. Азарова.

Зарипова З.Н., полагала, что отпуск означает такой период времени, который предоставлен работнику для отдыха, восстановления физического и психического здоровья, удовлетворения социально-духовных потребностей с сохранением должности и уровня заработной платы.

Таким образом, под отпуском следует понимать предусмотренное ст. 7 Конституции РФ и ст. 114 ТК РФ освобождение работника от трудовых обязанностей с целью восстановления его работоспособности с сохранением за ним его должности и среднего заработка.

Представляется, что с точки зрения трудового права не совсем корректно указывать, помимо отдыха, иные цели использования отпуска, т. к. он имеет прямое предназначение - восстановление сил, здоровья и соответственно трудоспособности для дальнейшей эффективной работы. Таким образом, основной и главной целью предоставления отпуска является отдых работника. В ст. 106 ТК РФ закреплено общее для всех видов отдыха определение понятия «время отдыха». Это «время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению». По аналогии ст. 106 ТК РФ следует, на наш взгляд, закрепить также определение понятия «отпуск», изложив ст. 114 ТК РФ в следующей редакции: «Отпуск - это ежегодно предоставляемое работникам свободное от работы время для полноценного восстановления трудоспособности с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка (за исключением неоплачиваемых отпусков)».

В законодательстве многих стран отпуск является конституционным правом работника, иногда даже приобретает обязательный характер. Соответственно, вопрос регулирования отпусков поднимался не только в национальном законодательстве, но и в международном. Так, на 54-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда (МОТ) 24 июня 1970 года в Женеве была принята Конвенция № 132 об оплачиваемых отпусках (Конвенция № 132). В России же в июле 2010 года Конвенция № 132 была ратифицирована и только с 6 сентября 2011 года вступила в силу, так как в соответствии с п. 3 ст. 18 Конвенции № 132, международный договор вступает в силу не ранее чем через 12 месяцев после регистрации в МОТ документа о ратификации. Следует отметить, что Конвенция № 132 является международным договором Российской Федерации, поэтому на нее распространяется положение ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, т.е. Конвенция № 132 стала составной частью правовой системы России. И если во

внутреннем законодательстве предусмотрены иные правила, чем в международном договоре, то применяются правила договора. Иначе говоря, Конституция РФ устанавливает приоритет Конвенции № 132 над национальным законодательством. Но в Уставе МОТ 1919 года сказано, что положения какой-либо конвенции, которые ухудшают положение трудящихся, не должны распространяться на соответствующий закон, судебное решение, обычай или соглашение во внутреннем праве, создающий наиболее выгодные условия для работников. Таким образом, Конвенция № 132 не подлежит применению, если положение трудящихся ухудшается.

На следующем этапе исследования необходимо оценить значение отпуска.

Оно заключается в следующем:

- право работников на отдых обеспечивается предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков;
- повышение работоспособности и защита от профессионального выгорания также обеспечивается отпуском.

Психологи небезосновательно утверждают, что длительное воздействие вредных условий труда приводит к стрессовым ситуациям работников, и, как следствие, к следующим негативным последствиям:

- появление чувства неудовлетворенности результатами своей деятельности;
 - снижение общей психической устойчивости организма;
 - тенденция к отказу от выполнения заданий в ситуациях повышенных требований, неудач и поражений.
- Практика показывает, что одним из неудовлетворительных показателей результатов деятельности работников является профессиональное выгорание. Для того чтобы этого не произошло, человек должен качественно отдыхать.

Таким образом, ежегодный оплачиваемый отпуск является самым продолжительным по времени периодом отдыха, в течение которого работник может восстановить свою способность к труду и удовлетворить личные потребности.

Необходимо отметить, что согласно ст. 13 Конвенции № 132, в каждой отдельной стране могут устанавливаться определённые правила компетентным органом власти или в ином предписанном порядке в отношении тех случаев, если работник занимается во время отпуска деятельностью, которая связана с получением дохода и противоречащая назначению отпуска.

В российском законодательстве подобные запреты не установлены, поэтому не исключены ситуации, когда работники, формально находясь по документам в отпуске, продолжают работать.

Безусловно, одним из главных факторов, влияющих на качество трудовой жизни российских граждан, является уровень их дохода. Тем не менее, небезосновательно считается, что полноценный отдых, дающий возможность восстановления как духовных, так и физических сил, является компонентом, повышающим качество трудовой жизни и продлевающим её. В связи с этим в научной литературе для увеличения продолжительности жизни российских граждан и улучшения её качества предлагают ввести запрет на выполнение работником оплачиваемых трудовых действий во время отпуска, что является обоснованным (более подробно об этом написано в конце данного параграфа).

В некоторых западных странах в трудовом законодательстве подобный запрет установлен и сейчас.

Например, согласно федеральному закону о трудовом отпуске ФРГ его целью «...является отдых и свободное времяпровождение; наёмный работник не может заниматься трудовой деятельностью, которая бы противоречила цели отпуска. Цели трудового отпуска не будет противоречить осуществление общественно -полезной работы; оказание услуг в порядке любезности; выполнение государственных или семейных обязанностей; выполнение работы непосредственно для себя, например, ремонт квартиры или строительство собственного дома; помощь в коллективе соседей».

Далее рассмотрим черты отпуска в трудовом праве:

1. Согласно Конституции Российской Федерации, отпуск должен быть предоставлен каждому человеку, который работает по трудовому договору. Однако нужно уточнить, что работники, выполняющие для отдельных граждан (организаций) работу по гражданско-правовым договорам (например, поручение, подряд, возмездное оказание услуг и некоторые другие виды работ) лишаются оплачиваемого отпуска, предоставляемого каждый год;
2. Время ежегодного оплачиваемого отпуска включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника, а также в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
3. Право на отпуск возникает у всех работников независимо от места работы и организационно-правовой формы организации, в которой они работают.

Очень важно указать на следующий момент: работодатель не имеет права лишить работника отпуска, ни при каких обстоятельствах, даже в случае

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года] // Российская газета. 2020. 04 июля.
2. Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» : Заключена в г. Женеве 24.06.1970 // СЗ РФ. – 2011. – № 51. – Ст. 7451.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ [ред. от 12.12.2023] // Российская газета. – 2001. – № 256 – Ст. 2868.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197—ФЗ [ред. от 04.08.2023] // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2002. — № 1 (ч. I) . — Ст. 3.
5. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (в ред. от 10.12.2016) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – № 16. – Ст. 1529.

Материалы судебной практики

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – № 72.
7. Решение Верховного Суда Республики Карелия от 25 января 2019 г. по делу № 21- 28/2019 (21-432/2018) // СПС КонсультантПлюс. – URL : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=198306&dst=100002#005068361485984707> (дата обращения 24.12.2023).
8. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 24 декабря 2021 г. по делу № 33-4233/2020 // СПС Судебные и нормативные акты РФ. – URL : <https://sudact.ru/regular/doc/o7VWtbT16IWJ/> (дата обращения 21.12.2023)

Научная литература

9. Азарова Е. Г., Бочарникова М. А., Коршунова Т. Ю. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. – 8-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: Контракт, 2019.
10. Андреева С. Н. Порядок предоставления отпусков различным категориям работников в соответствии с трудовым законодательством в российской федерации // Вестник Московского университета МВД России. – 2020. – № 7. – С. 114-117.
11. Афанасьев М. А., Голубева Т. Ю. Трудовое право: учебно-методическое пособие. – М.: Проспект, 2019. – 325 с.
12. Бондаренко К. А., Куренной А. М., Бережное А. А. Трудовое право России: учебник. – М., 2019. – 387 с.
13. Головина С. Ю. Кучина Ю. А. Трудовое право: учебник для бакалавров. – 2-е изд., перераб. и доп. – Серия: Бакалавр. Базовый курс. – М.: Юрайт, 2021. – 398 с.
14. Гусаренко ЯР. Проблемы правового регулирования времени отдыха в Российской Федерации на примере ежегодного оплачиваемого отпуска // Modern Science. – 2019. – № 4-2. – С. 224.
15. Денежко А.И., Лилюкова О.С. Ежегодные отпуска и порядок их предоставления // StudNet. – 2021. – Т. 4. – № 6.
16. Елфимова О. С. Особенности предоставления отпусков вахтовикам в механизме привлечения трудовых ресурсов в северные районы // Правовые средства стимулирования активной занятости и повышения конкурентоспособности на рынке труда. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. – С. 54.
17. Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2022. – 310 с.
18. Кучина Ю.А. Предназначение ежегодного оплачиваемого отпуска в контексте повышения качества трудовой жизни российских граждан // Бизнес, менеджмент и право. – 2019. – № 4. – С. 46.
19. Лебедев В.А., Лебедева Е.И. Ежегодный оплачиваемый отпуск: перенесение, использование, компенсация // Бухгалтерский учет и налогообложение в бюджетных организациях. – 2020. – № 3. – С. 46-55.
20. Лисачева Ю. С. Актуальные вопросы регулирования учебных отпусков по российскому трудовому законодательству// Национальное гуманитарное знание. – Ростов-на-Дону : Интерплэй, 2019. – С. 143.
21. Маслова П. С. Формирование и эффективное использование трудового потенциала. – М.: МПР, 2022. – 473 с.

22. Мильков А. В. Удлинённый отпуск лиц, выполняющих работу с повышенным эмоциональным и умственным напряжением // Взаимодействие науки и общества: проблемы и перспективы. – 2019. – №1. – С. 148.
23. Николаев И.А., Прасковьян Д.А. Некоторые вопросы реализации права работников на ежегодный оплачиваемый отпуск // В сборнике: Проблемы и перспективы развития уголовно-исполнительной системы России на современном этапе. материалы Всероссийской научной конференции обучающихся и молодых ученых с международным участием. – Самара, 2022. – С. 32-37.
24. Передрий Т.Е., Агафонова С.С. некоторые проблемы предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в современном трудовом законодательстве России // Кубанское агентство судебной информации PRO-SUD-123.RU: Юридический сетевой электронный научный журнал. – 2020. – № 1 (11). – С. 116-126.
25. Пиляева В. В. Трудовое право России. – М., 2021. – 448 с.
26. Плетнева Е. О. Правовое регулирование отпусков по трудовому законодательству РФ // Концепции устойчивого развития науки в современных условиях. – Уфа : Омега Сайнс, 2019. – С. 228.
27. Полушинский С.К., Сазыкина Е.С., Черников А.Е. К вопросу о понятии «ежегодный основной оплачиваемый отпуск» как вид отдыха в российском законодательстве // Образование и наука в современном мире. Инновации. – 2021. – № 3 (34). – С. 73-84.
28. Помогайло А.А. Проблемы предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работникам // В сборнике: Экономика и право в России и мире. Сборник статей V Международной научно-практической конференции. – Петрозаводск, 2023. – С. 135-138.
29. Степанова Л. П. Понятие и значение отпусков// Наука и образование: сохраняя прошлое, создаём будущее. – Пенза: Наука и Просвещение, 2019. – С. 74.
30. Тукова Е. М. Ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск как профилактика профессионального выгорания // Наука и образование: отечественный и зарубежный опыт. – Белгород: ООО «ГиК», 2019. – С. 297.
31. Хабилова А. П., Рабцевич А. А. Влияние нормирования труда и трудового законодательства на организацию рабочего времени персонала предприятий // Молодой ученый. – 2021. – № 5. – С. 402-404.
32. Шевченко А.А. Отзыв сотрудника из отпуска // Эпомен. – 2020. – № 38. – С. 156.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/407181>