

"Проблемы соотношения норм Конвенции МОТ № 132 "об оплачиваемых отпусках" и Трудового кодекса Российской Федерации"

Научный руководитель – Кузьменко Александр Валентинович

Голиков Станислав Михайлович

Студент (бакалавр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Юридический факультет,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: golikov1997@gmail.com

Введение. Данная статья представляет собой новаторское исследование в области соотношения международных норм и национального законодательства, регулирующих оплачиваемые отпуска. Это тем более примечательно, что проблема соотношения норм Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (далее - Конвенция) и Трудового кодекса Российской Федерации ранее неоднократно рассматривалась в научной и практической литературе. Тем не менее, автором выявлены конкретные и нерешённые на данный момент спорные вопросы взаимодействия указанных источников трудового права и сформулированы интересные способы их решения.

1. Соотношение пункта 2 статьи 5 Конвенции и статьи 125 ТК РФ.

Автором статьи выявлено несоответствие нормы отечественного права норме международного права, несмотря на то, что подавляющее большинство ученых утверждают, что норма статьи 125 ТК РФ полностью соответствует статье 8 Конвенции МОТ. Противоречие состоит в том, что в соответствии со статьей 8 Конвенции работнику предоставлено больше прав, чем Трудовым кодексом: в норме статьи 125 ТК РФ императивно установлен минимальный срок хотя бы одной из частей отпуска — 14 дней, то есть те же две недели, но при этом нет нормы, позволяющей соглашением работника и работодателя установить иной порядок разбивки отпусков, в пункте 2 статьи 8 Конвенции МОТ указывается на то, что соглашением между работодателем и работником может быть установлен отличный от общего правила порядок разбивки отпусков. Решение поставленного вопроса связано с проблемой свободы договора в трудовом праве. В доктрине развитых правовых систем для договорного права закрепляется общее правило свободы договора, она не является абсолютной, но вмешательство государства в отношения сторон возможно только при наличии существенных обстоятельств и является исключением [2]. То есть свобода договора — благо, и это утверждение является презумпцией, для опровержения которой необходимы веские основания, весомые политико-правовые аргументы [1]. Вследствие чего, будет применяться международная норма. Также, автором предложен оригинальный способ разрешения коллизии указанных норм, регулирующих вопрос об определении продолжительности частей отпуска при разделении его на части, с одной стороны, предоставляющий работнику и работодателю широкую договорную свободу, а с другой стороны, защищающий работника от злоупотреблений.

2. Соотношение статьи 7 пункта 2 Конвенции и статьи 136 ТК РФ.

Автором предложен следующий вариант толкования соотношения данных норм: в части регулирования отпусков по графику Трудовой кодекс предоставляет работнику больше прав, а вследствие чего, будет применяться статья 136 ТК РФ, в случае же когда отпуск берется по инициативе работника, порядок оплаты должен отдаваться на усмотрение сторон, причем общим правилом при этом все равно будет оплата до отпуска, применяется в этом случае статья 7 Конвенции, так как договорная свобода предоставит работнику больше прав и возможностей.

3. Соотношение статьи 9 Конвенции и 127 статьи ТК РФ. После ратификации Конвенции МОТ Российской Федерацией в судебной практике сложилась позиция по поводу применения статьи 9 Конвенции, согласно которой, норму статьи 9 следует толковать так, что по истечении 18 месяцев, при условии неиспользования работником части отпуска, она сгорает (Апелляционные определения Московского областного суда: от 20.09.2013 по делу № 11-224800/2013, от 26.11.2013 по делу № 11-36993/13, от 14.04.2014 по делу № 33-12248, Апелляционные определения Верховного суда Республики Башкортостан от 12.02.2013 по делу № 33-1020/2013, от 25.12.2013 по делу № 33-16353/2013, Апелляционное определение Самарского областного суда от 13.08.2014 по делу № 33-7970/2014, Определение Приморского краевого суда от 02.06.2014 по делу № 33-4748, Определение Верховного суда Республики Коми от 14.05.2012 № 33-1867АП/2012).

Разрешение данной ситуации возможно двумя путями:

1. Если допустить, что суды верно толкуют статью 9 Конвенции МОТ, и по международному акту части отпуска, неиспользованные в течении 18 месяцев после года, за который предоставляется отпуск, «сгорают», то будет применяться норма статьи 127 части 1 ТК РФ, так как она предоставляет больше прав и гарантий, чем Конвенция.

2. Ни в Конвенции МОТ № 132, ни в ТК РФ нет нормы, которая указывала бы на то, что неиспользованный отпуск сгорает, если он не используется работником в течении указанного срока. Толкование российскими судами нормы статьи 9 Конвенции приводит к нарушению прав работника, так как если отпуска сгорают, то работник не может взыскать компенсацию с работодателя за неиспользованные отпуска. Явно, что подобное толкование противоречит существу Конвенции, регулирование которой направлено на защиту прав именно работника. Вследствие чего, будет применяться норма статьи 9 Конвенции, так как в ней установлены иные правила, нежели в ТК РФ, при этом защита прав работника обеспечивается равно.

Источники и литература

- 1) Карапетов А.Г. Экономический анализ права. – М.: Статут, 2016. – 528 с
- 2) Williston S. Freedom of contract // The Cornell Law Quarterly. 1920-1921. Vol. 6. 765 p.