

ОТЗЫВ

**официального оппонента на диссертацию Мамедова Шамси Вахид оглы
на тему «Правовое регулирование отпусков по законодательству
Российской Федерации и Азербайджанской Республики: сравнительная
характеристика», представленную на соискание ученой степени
кандидата юридических наук по специальности
12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения
(Москва, 2016 г., 209 с.)**

Мировые интеграционные процессы, развитие межгосударственной кооперации и интеграции обуславливает необходимость гармонизации законодательства и приведения его в соответствие с нормами международного права. Россия и Азербайджан включены в эти процессы. Поэтому оба государства провозгласили курс на формирование социально ориентированной рыночной экономики, расширение прав и свобод личности и укрепление их гарантий, в том числе и в сфере труда. Это обусловило актуальность темы диссертационной работы, представленной на защиту – «Правовое регулирование отпусков по законодательству Российской Федерации и Азербайджанской Республики: сравнительная характеристика».

Цель диссертационной работы: исследование сходства и различия в правовом регулировании отпусков в Российской Федерации и Азербайджанской Республике для выявления позитивного опыта и определения возможности его использования в процессе дальнейшего развития отечественного трудового законодательства, а также вытекающие из нее задачи определили структуру и содержание диссертационной работы.

Представленная работа состоит из введения, двух глав, объединяющих семь параграфов, заключения и списка использованной литературы.

Научная новизна данной работы определяется тем, что это первое комплексное сравнительно-правовое исследование регулирования отпусков в Российской Федерации и Азербайджанской Республике.

Достижение цели и успешное решение поставленных задач подтверждается результатами проведенного исследования, что нашло свое

выражение в сформулированных автором теоретических выводах и предложениях, направленных на совершенствование российского трудового законодательства.

Одно из достоинств диссертационной работы – анализ позиции российских и азербайджанских ученых по вопросу о понятии «отпуска» и его соотношении с близкими, но отличающимися понятиями «нерабочее время» и «время отдыха» (стр. 60).

Можно признать, что основные выводы и предложения, изложенные в диссертационной работе, обладают научно-практической ценностью и новизной, являются значимыми для науки трудового права и правоприменительной деятельности. Особого внимания заслуживают следующие научные предложения и выводы диссертанта.

Представляет интерес с научной точки зрения выделенные автором восемь исторических этапов в процессе формирования норм об отпусках в Российской Федерации и Азербайджанской Республике (стр. 48 - 49).

К числу достоинств работы с точки зрения ее новизны можно отнести вывод автора о том, что право на отпуск может рассматриваться только как право на использование определенных видов отпусков, производное от таких конституционных прав работников, как право на отдых, образование, воспитание и уход за детьми и др. (стр. 74 - 75).

Автором выделены признаки, характеризующие понятие отпуска как комплексного правового понятия, охватывающего признаки различных видов отпусков, и являющегося частью более широкого понятия «нерабочее время» (стр. 64 – 65, 72).

Заслуживает внимания предпринятая диссертантом попытка обосновать классификацию отпусков на виды, как следствие, дифференциации правового регулирования отпусков, обусловленной такими факторами как социально-экономический, демографический, производственный (стр. 56).

Следует поддержать диссертанта в том, что целевое назначение отпусков предопределяет их отнесение к разным правовым институтам

трудового права как России, так и Азербайджана. Одни из них (ежегодные оплачиваемые основные (в т.ч. удлиненные) и дополнительные отпуска, а также отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые отдельным категориям работников для дополнительного отдыха) относятся к институту времени отдыха. Эти отпуска предоставляются работникам в целях реализации их конституционного права на отдых. Другие отпуска (отпуска лицам, совмещающим работу с обучением (учебные), творческие, отпуска, предоставляемые лицам с семейными обязанностями (социальные), отпуска без сохранения заработной платы (неоплачиваемые), предоставляемые для решения семейных, бытовых и иных социальных вопросов) автор обоснованно относит к институту гарантий и компенсаций. Эти отпуска призваны обеспечить реализацию таких конституционных прав работников как право на образование, воспитание детей, свободу творчества и др.

С учетом этого обоснованным представляется вывод автора о том, что различие в подходах российского и азербайджанского законодателей к правовому регулированию отпусков отразилось на системе трудового законодательства данных государств. В ТК РФ регулирование отпусков осуществляется в соответствии с их правовой природой, поэтому нормы о ежегодных оплачиваемых отпусках, а также об отпусках без сохранения заработной платы в основном содержатся в разделе V ТК РФ «Время отдыха», а нормы об иных видах отпусков – в соответствующих разделах ТК РФ (Раздел VII «Гарантии и компенсации», Раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»). В ТК АР нормы обо всех видах отпусков собраны в едином Разделе V «Время отдыха и права работников на отпуск», где закреплено право работников на отпуск применительно ко всем его видам, а также гарантии его реализации, виды отпусков (стр. 76 - 77).

Необходимо также положительно оценить критику автором, положений ТК РФ, закрепляющих возможность замены денежной компенсацией без увольнения дополнительного отпуска за работу в условиях ненормированного

рабочего дня, а также части дополнительного отпуска, предоставляемого за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Фактически в случае такой замены у работника не будет восстанавливаться трудоспособность, что негативно скажется на его здоровье и, как следствие, продолжительности жизни. Следовательно, возможность такой замены противоречит цели предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (стр. 126 - 127).

Анализируя нормы трудового законодательства Азербайджана, автором обоснована необходимость разграничения отпусков лицам, совмещающим работу с обучением (именуемых в ТК АР учебными отпусками), и творческих отпусков, предоставляемых работникам для завершения диссертационной работы, а также авторам для написания учебников и учебных пособий (ст. 122 ТК АР). При этом следует согласиться с диссертантом в том, что нормы о творческих отпусках в ТК РФ должны охватывать собой и норму ТК РФ о длительных отпусках педагогическим работникам (ст. 335 ТК РФ), реализация которой в настоящее время затруднена, поскольку законом не определены правовая природа и целевое назначение этого отпуска, не урегулированы вопросы об очередности и времени его предоставления, продолжительности, а также оплате (стр. 161 - 165).

Следует поддержать предложение диссертанта о необходимости уточнения нормы ст. 256 ТК РФ о праве работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работающего на условиях неполного рабочего времени или на дому. Автор справедливо указывает, что установление в ТК РФ данной гарантии для лиц с семейными обязанностями направлено на обеспечение им путем совмещения ухода за ребенком и работы достаточного уровня жизни, ввиду того, что пособие по обязательному социальному страхованию лишь частично компенсирует заработок, получаемый ими до ухода в указанный отпуск (стр. 86). Действующая редакция данной статьи позволяет неоднозначно трактовать трудовые права работника, в частности, право на ежегодный оплачиваемый

отпуск. Так, по мнению Верховного Суда РФ, выраженному в п. 20 Постановления Пленума от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» пребывание в двух отпусках одновременно невозможно. Такой подход ограничивает конституционное право работника на отдых (ст. 37 Конституции РФ) и противоречит принципу запрещения дискриминации в сфере труда (ст. 3 ТК РФ).

Выдвинутые диссертантом научные концепции и многочисленные конкретные предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства научно аргументированы и подкреплены ссылками на специальные литературные источники и судебную практику.

Вместе с тем, в диссертационном исследовании имеются и некоторые недостатки и спорные положения, а именно:

1. Автором в основу классификации отпусков положен функционально-структурный подход. Согласно данному подходу отпуска, предусмотренные законодательством РФ и АР, классифицируются автором на 4 вида: трудовые основные отпуска (к ним автор относит ежегодные основные оплачиваемые отпуска ст. 114 - 115, ст. 267 ТК РФ, ст. 113 ТК АР); дополнительные отпуска – оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска, предоставляемые в дополнение к основному отпуску при наличии определенных обстоятельств для дополнительного отдыха отдельных категорий работников (к этому виду диссертант относит, в частности, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ); дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ); дополнительные отпуска женщинам, имеющим детей (ст. 117 ТК АР)); целевые отпуска – оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска (к этой категории автором отнесены, например, учебные и творческие отпуска, длительные отпуска педагогических работников (ст. 173-176, ст. 335 ТК РФ; ст. 122, 123 ТК АР); отпуска без сохранения заработной платы для безотлагательного

решения семейных, бытовых и других социальных вопросов (гл. 20 ТК АР, ст. 128 ТК РФ)); отпуска лицам с семейными обязанностями (в частности, к таким отпускам, по мнению автора, следует относить отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ, ст. 125 ТК АР); отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ, ст. 127 ТК АР); отпуска работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ, ст. 126 ТК АР)) (стр. 85 - 87). Не оспаривая в целом возможность такой классификации, хотелось бы прояснить позицию автора по отнесению отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ) к дополнительным отпускам, а отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ, ст. 127 ТК АР) к отпускам для лиц с семейными обязанностями. Кроме того, хотелось бы услышать обоснование автором отнесения к трудовым отпускам только основных ежегодных оплачиваемых отпусков, и невключение в данный вид отпусков дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, в частности, дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ).

2. На основе сравнения законодательства двух стран автор считает необходимым более четко определить в ТК РФ и в ТК АР право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, не указывая, какие именно изменения следовало бы внести в ст. 122 ТК РФ (стр. 114). Данное положение требует пояснения.

3. Представляется дискуссионным предложение автора о закреплении в ТК РФ нормы о необходимости согласования работодателем времени предоставления отпуска непосредственно с самим работником при отсутствии в организации профсоюза (стр. 115). Ведь график отпусков составляется и утверждается работодателем с целью распределения отпусков таким образом, чтобы их предоставление работникам не отразилось на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя. В то же время при

составлении графика отпусков независимо от того, есть в организации профсоюз или нет, работодатель обязан учесть пожелания определенных категорий работников о предоставлении отпуска в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

4. Автор утверждает, что по своему целевому назначению отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые в целях дополнительного отдыха определенным категориям работников (ч. 2 ст. 128 ТК РФ), близки ежегодным оплачиваемым отпускам, что обуславливает целесообразность распространения отдельных норм о ежегодных оплачиваемых отпусках (в частности, норм о возможности отзыва из отпуска, разделения на части, продления и перенесения на иное время) на отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые с целью отдыха (стр. 167 - 168). С данным утверждением можно согласиться лишь отчасти. Ведь отпуска без сохранения заработной платы работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников по своему целевому назначению предоставляются работникам не для дополнительного отдыха.

Отмеченные дискуссионные моменты носят частный характер и не изменяют общей положительной оценки диссертации. Результаты исследования и научно-практические рекомендации, изложенные в диссертации, могут быть использованы при реформировании российского трудового законодательства и в правоприменительной практике.

Все вышеизложенное свидетельствует о том, что диссертационное исследование Мамедова Шамси Вахид оглы на тему «Правовое регулирование отпусков по законодательству Российской Федерации и Азербайджанской Республики: сравнительная характеристика» представляет собой комплексное, самостоятельное, монографическое, научно-квалификационное исследование, обладающее необходимой степенью актуальности, обладает внутренним единством, научной новизной и практической значимостью, вносящим значительный вклад в науку трудового права.

Основные результаты диссертационного исследования Мамедова Шамси Вахид оглы нашли отражение в 9 научных публикациях (6 из них в журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Минобразования РФ). Содержание автореферата полностью соответствует диссертации.

Тема диссертация и ее содержание полностью соответствует юридической отрасли наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения, а также требованиям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор Мамедов Шамси Вахид оглы заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения.

20 марта 2017 г.

Официальный оппонент

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского процесса и организации службы судебных приставов Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России)



Шаповал Елена Алексеевна

ЗАВЕРЯЮ

г. Москва



Подпись 
заверяю
Начальник отдела кадров
И.И. Киселева

Шаповал Елена Алексеевна кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского процесса и организации службы судебных приставов Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России); адрес 117638, г. Москва, ул. Азовская, д. 2, кор. 1; тел. + 7 (499) 963-01-01, доб. 2031; электронная почта civil-procedure2016@yandex.ru