

**вправе контролировать деятельность профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, а также отказывать им в регистрации.** Тем саамам законодатель, на наш взгляд, необоснованно допускает факт абсолютной «правовой чистоты» учредительных документов профсоюзов, а также лишает уполномоченные органы законодательного алгоритма действий при внесении изменений в Устав профсоюзов.

Подводя итоги, можно определить, что Федеральный закон № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» в качестве оснований для отказа в легализации юридического лица выделяет лишь количественные критерии, связанные с нарушением правил оформления представленных на регистрацию документов. Качественная же сторона (проверка достоверности представленных сведений) остается за рамками регистрации. Вместе с тем при регистрации в специальном режиме, предусмотренном для некоммерческих организаций, законодатель более тщательно подошел к процедуре легализации в гражданском обороте различных форм некоммерческих организаций, закрепил большее количество оснований для отказа в принятии решения о государственной регистрации. Однако резервы совершенствования законодательства имеются. Для этого нужна лишь последовательная комплексная и качественная работа, чтобы количество правовых актов, регламентирующих вопросы государственной регистрации юридических лиц прямым образом влияло на качество нормативного регулирования, а не наоборот. Поскольку только качественное нормативное закрепление в законодательстве вопросов легализации юридических лиц в современном гражданском обороте проработка будет означать не только проверку количества представленных на регистрацию документов и наличия в них необходимых сведений, но и проверку этих сведений на истинность, достоверность, на соответствие нормам законодательства.

Андрянова Е.В.

## ИНСТИТУТ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА: МЕХАНИЗМ ПРАВОВОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Право на отдых зафиксировано в Конституции РФ<sup>1</sup>, Всеобщей декларации прав человека<sup>2</sup>, Трудовом кодексе РФ<sup>3</sup>. Трудовой кодекс РФ обеспечивает право на отдых установлением общих правил предоставления пере-

---

<sup>1</sup> Рос. газета. 1993. 25 дек.

<sup>2</sup> Рос. газета. 1995. 5 апр.

<sup>3</sup> Собр. законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 3.

рывов в течение рабочего дня (смены), выходных и праздничных дней, отпусков, а также закрепляет правовой механизм ответственности работодателя за несоблюдение норм о времени отдыха и права работника обратиться за защитой нарушенного права на отдых и свободное время.

Трудовое законодательство не определяет порядок использования работниками времени отдыха, так как это – прерогатива самих работников, а лишь устанавливает общие правила предоставления времени отдыха в течение рабочего дня (смены), календарных суток, недели, года. Общие правила и гарантии касаются продолжительности периодов отдыха, условий и оснований их предоставления работникам, обязанностей работодателя, охраны права работников на получение и использование времени отдыха.

Возник данный институт в 1918 г. До этого времени подобного понятия не существовало не только в Российской Федерации, но и в мире вообще.

Законодатель достаточно подробно регламентирует механизм правового регулирования права на отдых, однако существует значительное количество пробелов и противоречий, которые требуют устранения. Все эти недостатки существенно тормозят развитие института времени отдыха в нашей стране.

Прежде всего, следует подчеркнуть, что действующий Трудовой кодекс внес значительные изменения в правовое регулирование вопросов, касающихся предоставления времени отдыха.

Кодексом упорядочена система основных и дополнительных отпусков, в частности, предусмотрена более логичная система дополнительных отпусков и закреплён порядок их суммирования с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Целесообразно отметить, что это впервые сделано на федеральном законодательном уровне.

В Трудовом кодексе впервые определена минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, установлены правила исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотрена возможность предоставления отпуска с последующим увольнением. Установлена гарантия права работника на своевременную оплату отпуска: в соответствии со ст. 136 ТК РФ оплата отпуска должна быть произведена не позднее чем за три дня до его начала (в отличие от прежнего законодательства, которое предусматривало оплату отпуска не позднее чем за один день до его начала).

В ст. 124 ТК РФ конкретизирован перечень случаев, когда возможно перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок. Подобное решение защищает интересы работника и гарантирует соблюдение

работодателем норм трудового законодательства, касающихся порядка предоставления ежегодных отпусков и оплаты времени этих отпусков.

Кодекс, в отличие от КЗоТ<sup>1</sup>, допускает возможность отзыва работника из отпуска, однако гарантирует, что отзыв допускается только с согласия работника. Данная норма также является гарантией права работника на использование отпуска в натуре.

Новеллой действующего Трудового кодекса можно считать и установленную ст. 126 возможность замены части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией (по письменному заявлению работника). Указанное решение представляется более гибким по сравнению с правилом, предусмотренным КЗоТ, согласно которому замена отпуска денежной компенсацией не допускалась, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск.

Наряду с достоинствами действующего Трудового кодекса необходимо отметить и ряд недостатков, присущих нормам данного раздела. Ниже будут рассмотрены некоторые проблемы, противоречия и неточности норм Трудового кодекса и иных актов, касающихся регулирования вопросов предоставления и использования отпусков, а также предложены механизмы их преодоления.

Следует подчеркнуть, что очевидна объективная необходимость дифференциации в правовом регулировании отпусков. Она направлена на обеспечение соразмерности труда и отдыха. Период отдыха должен быть достаточным для полного восстановления психофизиологических функций работника, чтобы он мог выполнять свои трудовые обязанности без ущерба для здоровья. Вместе с тем, основания для увеличения продолжительности отпусков являются слишком многообразными. В 90-е годы XX в. они были значительно расширены, а Трудовой кодекс в этом смысле никак не улучшил ситуацию. Современная система отпусков остается громоздкой и запутанной, отсутствуют единые подходы к ее формированию. Например, в одних случаях для отдельных категорий работников вводятся дополнительные отпуска, а в других по таким же основаниям – удлиненный.

Путаница возникла и с порядком исчисления продолжительности отпуска. Если основной отпуск исчисляется в календарных днях, то зачастую дополнительный – в рабочих. А конкретный порядок суммирования этих отпусков законодателем не прописан. Рациональнее было бы закрепить на законодательном уровне единую систему исчисления продолжительности отпусков: либо в календарных днях, либо – в рабочих.

---

<sup>1</sup> Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

Законодательно не прописана и форма, в которой должно быть выражено согласие работника на отзыв из отпуска. Не регламентирован и конкретный порядок оплаты в случае переноса начавшегося отпуска на другой срок в связи с отзывом работника из отпуска. Есть смысл создать единый порядок не только предоставления отпуска, но и отзыва из отпуска.

Итак, можно сделать вывод, что в настоящее время имеют место проблемы, связанные с пробелами в регулировании времени отпуска.

Таким образом, необходимо выделить направление совершенствования нормативной базы для реализации права на отдых граждан нашей страны. Предстоит провести значительную нормотворческую деятельность по уточнению, дополнению и изменению ряда статей Трудового кодекса и иных нормативных актов в соответствии со складывающейся в государстве обстановкой, не упуская, конечно, из виду его крайне необходимую сегодня прогностическую функцию, которая учитывала бы реалии и особенности динамики социально-политической и социально-экономической ситуации в стране, делала бы закон соответствующим принципам построения правового государства и цивилизованного гражданского общества.

Как представляется, изменения в трудовом законодательстве должны вобрать в себя все лучшее, что уже подтверждено практикой последних лет. Именно в силу этих обстоятельств соответствующие российские законодательные органы власти должны в максимальной степени использовать творческий потенциал работодателей, активно привлекать к обсуждению и профессорско-преподавательские кадры, и крупных юристов страны.

Из вышесказанного можно сделать заключение о том, что Раздел V Трудового кодекса РФ достаточно разработан для своего времени, но меняются общественные отношения, и данный закон требует существенной доработки. Но устранение указанных недостатков невозможно без соответствующего научного исследования всех аспектов правового регулирования времени отдыха.

Аторва М.В.

## ПРАВА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

На протяжении всей истории существования человечества одной из главных целей брака считаются дети. Именно с их рождением и воспитанием связаны наши мечты, заботы и надежды. На какую поддержку от государства и организации женщина может рассчитывать в период беременности?