

*А. А. Греченков*

*канд. юрид. наук, доц.*

*Академия МВД Республики Беларусь*

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТПУСКОВ В ТРУДОВЫХ КОДЕКСАХ ГОСУДАРСТВ – УЧАСТНИКОВ СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ: СОСТОЯНИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

**Состояние правового регулирования отпусков.** В государствах – участниках Содружества Независимых Государств (далее – независимые государства) правовое регулирование отпусков осуществляется многими нормативными правовыми актами: конституциями, актами международного права, трудовыми кодексами (далее – ТК независимых государств или ТК), другими многочисленными актами законодательства о труде.

Так, в ст. 38 Конституции Республики Узбекистан, где говорится о праве работающих по найму на оплачиваемый отдых, уточняется, что продолжительность рабочего времени, оплачиваемого трудового отпуска определяются законом.

Согласно ст. 24 Всеобщей Декларации прав человека каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. Отпускам посвящен ряд конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ): конвенции № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1952 г.), № 132 (пересмотренная) «Об оплачиваемых отпусках» (1970 г.), № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» (1974 г.) и др.

В ТК независимых государств с учетом их структурных особенностей правовое регулирование отпусков осуществляется на следующих уровнях: отдельных разделов и глав (ТК Азербайджанской Республики, Российской Федерации и Туркменистана); отдельной главы (ТК Республики Беларусь); отдельного параграфа (ТК Республики Узбекистан); совокупности статей (ТК Республики Армения, Республики Казахстан, Республики Киргизия, Республики Таджикистан). Наибольшим числом статей, регулирующих отпуска, отличается ТК Республики Беларусь: в основной его главе, посвященной отпускам, – 12 «Трудовые и социальные отпуска» содержится 40 статей. Наименьшее число статей, регулирующих отпуска, – 15 содержит глава 19 «Отпуска» (раздел V «Время отдыха») ТК Российской Федерации.

**Классификация отпусков.** В ТК независимых государств имеют место различные подходы к классификации отпусков. Так, в ТК ряда государств имеет место деление отпусков на два основных вида: а) трудовые и б) социальные (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Таджикистан) или а) ежегодные и б) целевые (Республика Армения). В ТК отдельных государств различаются три вида отпусков: а) трудовые, б) социальные и в) отпуска без сохранения заработной платы (Республика Узбекистан). Отметим, что именно такой подход к классификации отпусков имел место в проекте Закона Союза ССР «Об отпусках» [1]. В ТК остальных государств используется более сложная классификация. В частности, в ТК Азербайджанской Республики различаются пять видов отпусков: а) трудовой; б) социальный; в) учебный; г) творческий и д) неоплачиваемый отпуск.

Думается, что наиболее логичной и вместе с тем удобной для практического использования является классификация отпусков, которая предусматривает их деление на два основных вида – трудовые и социальные. Укажем, что такой подход имеет большинство сторонников и в доктрине трудового права [2, с. 522]. Вместе с тем отметим, что в литературе обращалось внимание на относительную условность данной классификации, поскольку в широком смысле слова все виды отпусков являются трудовыми, ибо в конечном счете в их основе лежит труд [3, с. 99].

Для трудовых отпусков характерны следующие основные признаки: а) они предоставляются в связи с трудовой деятельностью работника и зависят от ее особенностей; б) они предоставляются для отдыха; в) они предоставляются ежегодно

(за работу в течение рабочего года); г) они бывают основными и дополнительными; д) на время трудовых отпусков работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и заработной платы (среднего заработка).

Применительно к гарантиям на время трудовых отпусков следует отметить следующее. В ТК Республики Беларусь (ч. 3 ст. 153) вместо термина «место работы (должность)» используется более удачный, на наш взгляд, термин – «прежняя работа», под которой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же должности служащего (профессии рабочего) и квалификации на том же рабочем месте. В ТК некоторых независимых государств используется термин «заработная плата», а в других – «средний заработок». Представляется, что здесь более уместен термин «средний заработок», который исчисляется по особым правилам, отличным от правил начисления заработной платы.

Разделяя высказанное в литературе мнение, мы полагаем, что все остальные отпуска с достаточным основанием можно рассматривать как социальные [3, с. 115–116]. Для социальных отпусков характерны следующие основные признаки: а) право на социальные отпуска не находится в непосредственной зависимости от трудовой деятельности работника и ее особенностей; б) они предоставляются для различных социальных целей (создания благоприятных условий для материнства, ухода за ребенком, получения образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей, отдыха и др.); в) они предоставляются не регулярно (ежегодно), а при наступлении определенных обстоятельств; г) они предоставляются не за рабочий год, а с учетом иных периодов времени (за календарный год и др.); д) они предоставляются сверх трудового отпуска, вместе с ним или отдельно от него; е) на время социальных отпусков работнику гарантируется сохранение места работы (должности) (прежней работы – согласно ТК Республики Беларусь), а также заработной платы (среднего заработка), если иное не предусмотрено ТК. С учетом этого в ТК независимых государств различаются оплачиваемые социальные отпуска (с сохранением заработной платы (среднего заработка)) и неоплачиваемые социальные отпуска (без сохранения заработной платы (среднего заработка)).

**Определение отпуска.** В ТК независимых государств имеют место различные подходы к легальному определению понятия отпуска. Эти подходы можно объединить в несколько групп: а) отсутствие легального определения отпуска в целом и легальных определений отдельных видов отпусков (ТК Кыргызской Республики, Республики Узбекистан, Российской Федерации и Туркменистана); б) наличие легального определения отпуска в целом и отсутствие легальных определений отдельных видов отпусков (ТК Республики Беларусь и Республики Таджикистан); в) наличие легального определения отпуска в целом и наличие легальных определений отдельных видов отпусков (ТК Республики Казахстан); г) отсутствие легального определения отпуска в целом и наличие легальных определений некоторых видов отпусков (ТК Азербайджанской Республики и Республики Армения).

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 150 ТК Республики Беларусь под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК.

Согласно ч. 1 ст. 84 ТК Республики Таджикистан под отпуском понимается относительно длительный период, в течение которого работник, в порядке, определяемом законодательством, освобождается от выполнения трудовых обязанностей с условием сохранения места работы и должности для отдыха и восстановления трудоспособности, а также удовлетворения иных благ.

Полагаем, что каждое из приведенных определений имеет как положительные стороны, так и недостатки. В частности, к числу положительных сторон определения ТК Республики Беларусь можно отнести использование термина «освобождение от работы», а не «освобождение от трудовых обязанностей», поскольку некоторые трудовые обязанности (бережно относиться к имуществу нанимателя, хранить государственную и

служебную тайну и пр.) должны исполняться работником и в период отпуска; достаточно четкое определение целей отпуска. К числу положительных сторон определения ТК Республики Таджикистан можно отнести указание на то, что отпуск предоставляется на относительно длительный период.

С учетом сказанного и принимая во внимание имеющиеся в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение отпуска: под отпуском понимается освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы, а также среднего заработка, если иное не предусмотрено ТК.

В ТК независимых государств содержатся следующие легальные определения трудового (ежегодного) отпуска: трудовой отпуск – это время отдыха работника с отрывом от производства, используемое им по своему усмотрению для нормального отдыха, восстановления трудоспособности, охраны и укрепления здоровья, продолжительность которого не менее установленного ТК (ч. 1 ст. 113 ТК Азербайджанской Республики); ежегодный отпуск – исчисляемый в календарных днях период времени, предоставляемый работнику для отдыха и восстановления трудоспособности (ч. 1 ст. 158 ТК Республики Армения).

По нашему мнению, основными недостатками приведенных определений являются: отсутствие указания на регулярный (ежегодный) характер предоставления трудового отпуска; отсутствие указания на относительно длительный непрерывный период отдыха работника во время отпуска; недостаточно четкое определение целей отпуска; отсутствие указания или недостаточно четкое указание на гарантии, предоставляемые на время отпуска.

С учетом сказанного и принимая во внимание существующие в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение трудового отпуска: трудовой отпуск – ежегодное освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для отдыха с сохранением прежней работы и среднего заработка.

Легальное определение социального отпуска содержится в ТК Республики Казахстан: под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей (ч. 4 ст. 87).

Думается, что основными недостатками приведенного определения являются: отсутствие упоминания о том, что социальные отпуска предоставляются не регулярно, а при наступлении определенных обстоятельств; отсутствие указания на гарантии, предоставляемые на время отпуска.

С учетом сказанного и принимая во внимание имеющиеся в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение социального отпуска: социальный отпуск – связанное с определенными обстоятельствами освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для различных социальных целей с сохранением прежней работы, а также среднего заработка, если иное не предусмотрено ТК.

Полагаем, что сформулированные нами выводы и предложения могут быть приняты во внимание для дальнейшего развития законодательства о труде независимых государств, а также доктрины трудового права.

#### **Список использованных источников**

1. Об отпусках: проект Закона Союза ССР // Известия. – 1989. – 8 дек.
2. Лушников, А.М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2 Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
3. Касумов, А.М. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе / А.М. Касумов, Л.Г. Алескерова. – Баку: Qanum, 2011.