

**КЛАССИФИКАЦИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОТПУСКОВ:
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ И ВОЗМОЖНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ КОДЕКСОВ ГОСУДАРСТВ — УЧАСТНИКОВ
СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ**

Рассматриваются вопросы, связанные с классификацией и определением отпусков в трудовых кодексах государств — участников Содружества Независимых Государств. Отмечаются как сходные черты, так и определённые различия в подходах законодателя независимых государств к правовому регулированию указанных вопросов. Формулируются конкретные предложения по возможному совершенствованию ряда норм трудовых кодексов независимых государств об отпусках.

Введение. 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), другими многочисленными актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями, иными локальными нормативными правовыми актами. При этом наибольшую актуальность представляют вопросы, связанные с классификацией и определением отпусков в ТК независимых государств.

Основная часть. В ТК независимых государств имеют место различные подходы к классификации отпусков. Так, в ТК ряда государств существует деление отпусков на два основных вида: трудовые и социальные (Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Таджикистан) или ежегодные и целевые (Республика Армения). В ТК отдельных государств различаются три вида отпусков: трудовые, социальные, 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: трудовой, социальный, учебный, творческий, 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 теории 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 счёте в их основе лежит труд [3, с. 99].

Для трудовых отпусков характерны следующие основные признаки: а) предоставляются в связи с трудовой деятельностью работника и зависят от её особенностей; б) предоставляются для отдыха; в) предоставляются ежегодно (за работу в течение рабочего года); г) они бывают основными и дополнительными; д) на время трудовых отпусков за работником сохраняются место работы (должность) (в ТК Республики Беларусь (часть третья статьи 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 специальности, должности и квалификации на том же рабочем месте) и средний заработок (в ТК некоторых независимых государств используется термин «заработная плата», а в других — «средний заработок»). Представляется, что применительно к гарантиям на время отпусков следует использовать термин «средний заработок», который исчисляется по особым правилам, отличным от правил начисления заработной платы).

Полагаем, что все остальные отпуска с достаточным основанием можно рассматривать как социальные. Для социальных отпусков характерны следующие основные признаки: а) право на социальные отпуска не находится в непосредственной зависимости от трудовой деятельности работника и её особенностей; б) предоставляются для различных социальных целей (создания благоприятных условий для материнства, ухода за ребёнком, получения образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей, отдыха и др.); в) предоставляются не регулярно (ежегодно), а при наступлении определённых обстоятельств; г) предоставляются не за рабочий год, а с учётом иных периодов времени (за календарный год и другое); д) предоставляются сверх трудового отпуска, вместе с ним или отдельно от него; е) на время социальных отпусков за работником сохраняются место работы (должность) (прежняя работа), а также средний заработок, если иное не предусмотрено ТК (с учётом этого ТК независимых государств различают оплачиваемые социальные отпуска (с сохранением среднего зара-

ботка) и неоплачиваемые социальные отпуска (без сохранения среднего заработка). В порядке уточнения необходимо отметить, что на время оплачиваемых социальных отпусков по беременности и родам и по уходу за ребёнком за работником не сохраняется средний заработок, а выплачивается пособие по государственному социальному страхованию.

В ТК независимых государств имеют место различные подходы к определению отпусков. 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, Туркменистана); б) наличие легального определения отпуска в целом и отсутствие легальных определений отдельных видов отпусков (ТК Республики Беларусь и Республики Таджикистан); в) отсутствие легального определения отпуска в целом и наличие легальных определений некоторых видов отпусков (ТК Азербайджанской Республики, Республики Армения, Республики Казахстан).

Так, в соответствии с части первой статьи 150 ТК Республики Беларусь под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определённый период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК. Согласно части первой статьи 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 приведённых 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 работодателя, хранить государственную и служебную тайну и пр.) должны исполняться работником и в период отпуска; чёткое определение целей отпуска. К числу положительных сторон определения ТК Республики Таджикистан можно отнести указание на то, что отпуск предоставляется на относительно длительный период.

С учётом 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 (часть первая статьи 113 ТК Азербайджанской Республики); ежегодный отпуск — исчисляемый в календарных днях период времени, предоставляемый работнику для отдыха и восстановления трудоспособности (части первой статьи 158 ТК Республики Армения).

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

С учётом сказанного и принимая во внимание имеющиеся в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение трудового отпуска: «трудовой отпуск — ежегодное освобождение работника от работы на 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 определённый период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей (часть четвёртая статьи 87 ТК Республики Казахстан).

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

С учётом сказанного и принимая во внимание имеющиеся в литературе наработки, считаем возможным предложить следующее определение социального отпуска: «социальный отпуск — связанное с определёнными 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».

Заключение. На основании вышеизложенного можно констатировать как сходные черты, так и определённые различия в подходах законодателя независимых государств к классификации и определению отпусков. Очевидно, что развитие законодательства этих государств об отпусках следует осуществлять в направлении его гармонизации с учётом апробированного на практике и обоснованного с научной точки зрения опыта правового регулирования соответствующих общественных отношений.

Список цитируемых источников

1. Об отпусках: проект Закона Союза ССР // Известия. 1989. 8 дек.
2. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учеб. : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. 1 151 с. Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право.
3. Касумов А. М., Алескерова Л. Г. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе. Баку : Qanun, 2011. 172 с.

The article discusses issues related to the classification and leave the labor codes states — members of the Commonwealth of Independent States. There have been both similarities and some differences in the approach of the legislator of Independent States to the legal regulation of these issues. Formulate specific proposals for the possible improvement of a number of labor standards codes of Independent States about the leaves.

УДК 349.225.65

Е. А. Ковалёва

Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины», Гомель

ПРИМЕНЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Исследуются отдельные вопросы применения дисциплинарного взыскания уполномоченным должностным лицом по письменному требованию компетентных государственных органов, обосновывается введение термина «день применения дисциплинарного взыскания». Выводы и предложения подтверждаются примерами судебной практики.

Введение. Применение дисциплинарного взыскания реализуется путём оформления соответствующих документов и соблюдения установленной законодательством процедуры. Рассмотрим отдельные спорные аспекты применения дисциплинарного взыскания.

Основная часть. Согласно части четвёртой статьи 199 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя, т. е. дисциплинарное взыскание может быть оформлено лицом, имеющим на это право. Круг органов (руководителей), правомочных применять дисциплинарные взыскания к различным категориям работников, определён в статье 201 ТК: орган (руководитель), которому предоставлено право приёма (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем) [1]. Правом приёма и увольнения работников обладает руководитель организации, который может передать право привлечения к дисциплинарной ответственности полностью или частично иным должностным лицам. Передача таких полномочий оформляется приказом (распоряжением) руководителя (часть вторая статьи 201 ТК).

В пункте 10 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» (далее — постановление Пленума от 28 июня 2012 г. № 4) обращается внимание на то обстоятельство, что судам необходимо проверять уполномоченным ли должностным лицом (органом) наложено дисциплинарное взыскание. При этом следует руководствоваться нормативными правовыми актами министерств (ведомств), устанавливающими перечень должностных лиц, правомочных применять дисциплинарные взыскания в отношении конкретных категорий работников [2].

В настоящее время пунктом 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) предусмотрено, что правомочный орган (руководитель) может применять меру дисциплинарного взыскания также и по письменному требованию: государственного органа (организации) — в отношении работников органов и организаций, подчинённых или входящих в состав (систему) этого государственного органа (организации); облисполкома или Минского горисполкома — в отношении работников организаций независимо от формы собственности, расположенных на территории соот-