

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

С переходом Республики Беларусь к рыночным отношениям экономические преобразования привели к существенным изменениям в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. При подготовке Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1] стали очевидны недостатки действовавшего законодательства, основные проблемы: низкая продолжительность отпусков у значительной части работников, не удовлетворяющая потребности в отдыхе; множественность видов отпусков, оснований для их установления (почти каждый вид отпуска имеет свой юридический режим) и неоправданная усложненность системы отпусков. Однако попытка разрешения указанных вопросов в законодательстве вскрыла ряд проблем, касающихся следующих моментов – как определить продолжительность отпуска, какие факторы должны лежать в основе дифференциации отпусков. Поэтому в соответствии с пунктом 36 Плана подготовки законопроектов на 2002 год, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 20 декабря 2001 г. № 764, предусмотрено внесение изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь, уточнение норм, регулирующих вопросы трудовых отпусков. Наиболее существенны вопросы упорядочения предоставления трудовых отпусков, в том числе устранения их многообразия по продолжительности. Для этого необходимо пересмотреть существующие подходы к определению дефиниций «трудоу отпуск», «основной отпуск», «дополнительный отпуск», так как именно в понятии фиксируются существенные признаки явлений объективной действительности.

В трудовправовой литературе этот вопрос хорошо освещен [2, с. 3; 3, с. 32–43; 4, с.17; 5 с.38; 6, с. 127; 7, с. 23].

Таким образом, *трудоу отпуск – гарантированное законом ежегодное освобождение от выполнения трудовых обязанностей по трудовому договору (контракту) на продолжительный период времени, предусмотренный законодательством (а в ряде случаев и локальными актами, трудовым договором (контрактом)) для непрерывного от-*

дыха за работу в течение определенного срока с сохранением прежней работы и среднего заработка, требующее соблюдения особой процедуры оформления.

Исследование правового регулирования трудовых отпусков невозможно без обоснованной научной классификации, позволяющей выявить общее и особенное в различных видах трудовых отпусков работников. В Трудовом кодексе Республики Беларусь трудовые отпуска подразделены на основные и дополнительные, которые в процессе установления, взаимного дополнения и развития образуют единую систему трудовых отпусков.

По своей природе основные и дополнительные отпуска едины и имеют много общих признаков. Оба вида отпусков предоставляются за работу и используются для отдыха. Отличие между ними заключается главным образом в основаниях и порядке предоставления. Если говорить о соотношении понятий «основной отпуск» и «дополнительный отпуск» между собой, то оно сводится к следующему.

Основной отпуск – такой отпуск, право на который имеют все работники, он входит в число правовых гарантий, которые законодательство о труде признает за каждым работником [3, с. 46–47], и это главное отличие основного отпуска от всех других отпусков (субъективный признак).

Для получения дополнительного отпуска условия и характер работы, а также некоторые иные обстоятельства, с которыми связывается право на его получение, являются определяющими (основания возникновения права на отпуск). Основной отпуск является единым, слитным целым и этим он отличается от дополнительного отпуска, который предоставляется дополнительно к основному и сверх него. Но надо иметь в виду, что основные и дополнительные отпуска не противоречат друг другу, не взаимозаменяют, а дополняют друг друга.

Основной отпуск в зависимости от того, какова его продолжительность, называют минимальным или удлиненным.

Минимальный основной отпуск – низший предел продолжительности основного отпуска, гарантирующий государством каждому работнику равный отдых, продолжительность которого установлена в расчете на среднестатистического работника, на нормальные условия и среднюю интенсивность труда и соответствует уровню экономического развития, достигнутому обществом или конкретной организацией.

Минимальный отпуск может быть увеличен. Увеличение основного минимального отпуска осуществляется двумя способами: договорным путем и нормативным. Первый способ — с помощью установления в коллективных договорах или иных локальных нормативных актах либо путем индивидуального соглашения между работником и нанимателем отпуска большей продолжительности по сравнению с установленным в законе минимумом. Наниматель может за счет собственных средств увеличить длительность оплачиваемого отпуска для своих работников. Второй способ увеличения продолжительности отпусков — с помощью законодательных актов, которые устанавливают для некоторых работников удлиненные отпуска или дополнительные отпуска. Белорусский законодатель использует оба способа для увеличения отпуска. Однако, «если сравнивать основания для установления основных удлиненных и дополнительных отпусков, то нетрудно заметить, что большинство из них идентичны». [7, с. 82] Некоторые ученые считают, что разница между удлиненными отпусками (подвид основных отпусков) и дополнительными имеет чисто терминологическое значение [9, с. 86–87]. Хохрякова О.С. подчеркивает, что «многолетняя практика применения не выявила существенных различий в основаниях предоставления удлиненных и дополнительных отпусков» [8, с. 9]. Поэтому на протяжении всего периода система отпусков строилась произвольно. Однако выбор определенной модели имеет значение.

Виды *трудовых отпусков* призваны обеспечить равный отдых при одинаковых условиях труда или различный по продолжительности отдых трудящихся в различных условиях.

Установление дополнительных и удлиненных отпусков является линией дифференциации трудового права, в данном случае дифференциации в рамках одного из его разделов: регулирования отпусков, которая выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания.

Удлиненные отпуска являются отпусками слитными, представляющими собой единое целое (без разделения на основную и дополнительную часть), предназначенными для компенсации особенности трудовой деятельности. Удлиненные отпуска по продолжительности превышают основной, а по своему характеру являются льготой, предоставляемой тем

или иным указанным в законе категориям работников. Удлиненные отпуска устанавливаются нормами-изъятиями, чем отличаются от дополнительных отпусков, которые тоже являются льготой, но устанавливаются нормами-дополнениями.

Таким образом, отличие удлиненных отпусков от дополнительных находит свое выражение в приемах установления правовых норм с юридико-технической точки зрения.

Учитывая соотношение понятий «основной отпуск» и «дополнительный», а также выявленную разницу в порядке установления удлиненных и дополнительных отпусков, считаем, что обязательные основания дифференциации продолжительности отпусков, связанные с особым социальным положением работника, закрепляются в централизованном порядке посредством удлиненных отпусков (нормами-изъятиями), специфические и производственные факторы учитываются с помощью установления дополнительных отпусков, которые могут выступать предметом как централизованного, так и локального регулирования.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З// Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70.
 2. Лившиц Р.З. Отпуска рабочих и служащих в СССР. М., 1962. С. 3.
 3. Гинцбург Л.Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих. М., АН СССР, 1957. С. 131
 4. Мамедов Ф.С. Правовое регулирование времени отдыха рабочих и служащих в СССР: Автореферат дисс... д-ра юрид. наук. М., 1967. С. 24.
 5. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000. С. 156
 6. Франциян В.Ф. О понятии отпуска для отдыха. // Проблемы государства и права на современном этапе. Труды научных сотрудников и аспирантов ИГПАН СССР. Вып. V. М., 1972. С. 127-139
 7. Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: Дисс. д-ра юрид. наук. 12.00.05. М., 1992. 356 с.
 8. Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: Автореферат дисс... доктора юрид. наук. 12.00.05. М., 1992. 40 с.
 9. Александров Н.Г. Вопросы труда в советском законодательстве. М.: Профиздат, 1936. 184 с.
- БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.
БГЭУ. Белорусский государственный экономический университет.
Библиотека. °