

## ПОНЯТИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ТРУДОВОГО ОТПУСКА В ТЕОРИИ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

---

Всеобщая декларация прав человека провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отдых (ст. 24) [1]. Аналогичное право предусмотрено Конституцией Республики Беларусь, в силу которой трудящийся имеет право на отдых (ст.43) [2]. Для работающих по найму это право обеспечивается в том числе и предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков.

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [3] трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления трудоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника. Следовательно, отпуск является более или менее длительным временем отдыха, которое предоставляется *за* определенную работу, и, как правило, *после* выполнения работы. Очевидно, что чем больше объем работы, чем она сложнее, тем длиннее должен быть полагающийся за нее отпуск. Таким образом, можно говорить о наличии зависимости между количеством и качеством труда и размером трудового отпуска. Поэтому практически с первых шагов формирования законодательства об отпусках использовался дифференцированный подход к определению продолжительности отпуска посредством установления основных удлиненных и дополнительных отпусков. В перспективе некоторые ученые предлагают отказаться от удлиненных отпусков и «перейти к единому способу увеличения продолжительности отпусков, причем предпочтительнее использовать для этого дополнительные отпуска» [4, с. 9]. Таким образом, с целью упорядочения системы трудовых отпусков необходимо пересмотреть существующие подходы к определению дефиниции «дополнительный отпуск».

В трудовом законодательстве этот вопрос достаточно хорошо освещен [4; 5; 6, с. 309–310; 7, с. 174–176; 9, с. 76–79 и др.].

Так, раскрывая особенности дополнительных отпусков, Иванова И.В. указывала, что дополнительные отпуска отличаются от основных «1. они предоставляются сверх одного ежегодного отпуска; 2. по субъективному признаку, т.е. по кругу лиц, которым они представляются; 3. по основаниям возникновения права на отпуск; 4. по их юридическому режиму; 5. по материальной компенсации» [5, с. 14].

В современных учебниках выделяют следующие отличительные особенности дополнительных отпусков: во-первых, они предоставляются только отдельным категориям работников; во-вторых, устанавливаются и предоставляются либо с учетом особого характера труда и условий труда (компенсационные), либо в качестве меры поощрения (поощрительные); в-третьих, дополнительные отпуска суммируются с основными, присоединяются к нему [6, с. 309–310].

В правовой литературе встречаются следующие определения дополнительного отпуска:

Дополнительный отпуск – это непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд в дополнение к основному отпуску в размере и на условиях, предусмотренных законодательством, отраслевым соглашением, коллективным или трудовым договором (контрактом) [7, с. 175].

Дополнительный отпуск – это непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд в дополнение к основному отпуску в размере и на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным или трудовым договором (контрактом) [8, с. 174].

Дополнительный отпуск – это освобождение определенного работника от выполнения его трудовых обязанностей в течение нескольких дней подряд по предусмотренному законодательством конкретному целевому назначению, предоставленное сверх основного отпуска с сохранением места работы/должности и, как правило, с материальной компенсацией [5, с. 15].

Подводя итогу, можно дать следующее определение дополнительного отпуска.

*Дополнительный отпуск – это освобождение определенного работника от выполнения его трудовых обязанностей в течение определенного периода, предусмотренного законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (контрактом) по предусмотренному законодательством конкретному целевому назначению для*

*непрерывного отдыха, предоставленное сверх основного отпуска с сохранением прежней работы и среднего заработка, требующее соблюдения особой процедуры оформления.*

## Литература

10. Всеобщая декларация прав человека: Принята резолюцией Генерал. Ассамблеи ООН, 10 дек. 1948 г. // Права человека: Сб. междунар.-правовых док. / Сост. В.В. Щербов. Минск: Белфранс, 1999. С. 1-5.

11. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями): Принята на республик. референдуме 24 нояб. 1996 г. Минск: Беларусь, 1997. 95 с.

12. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З // Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70.

13. Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: Автореферат дисс... д-ра юрид. наук. 12.00.05. М, 1992. 40 с.

14. Иванова И.В. Правовое регулирование дополнительных отпусков, предоставляемым рабочим и служащим в СССР. Автореферат дисс... доктора юрид. наук. 12.00.05. М, 1983. 20 с.

15. Лушников М.В., Лушникова А.М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. Учеб. М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2004. 608 с.

16. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право: Учебник. М.: Юристь, 2000. 275 с.

17. Кодекс законов о труде Украины: научно-практический комментарий. 4-е изд., доп. и перераб. ООО «Одиссей», 2004. 736 с.

18. Пятаков А.В. Увеличение продолжительности отпусков // Социалистическая законность. 1968. № 3. с. 76-79.