

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРАВА НА ОТПУСК В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Определение понятия права на отпуск и его содержания имеет важное теоретическое и практическое значение, поскольку от правильного толкования права на отпуск, четкого его отражения в законе во многом зависит осуществление субъективных прав работников на ежегодный непрерывный отдых за работу, а также дальнейшее совершенствование законодательства об отпусках.

Рассмотрев подходы законодателя к праву на отдых, автор пришел к следующим выводам.

Во-первых, в Трудовом кодексе Республики Беларусь закреплено положение о том, что право на отпуск принадлежит всем работникам, следовательно, надо привести нормативные правовые акты в соответствие между собой, в частности, внести изменения в ст. 43 Конституции Республики Беларусь, заменив слова “работающих по найму” на слова “работающих по трудовому договору”.

Во-вторых, право на отпуск не может быть ограничено или отменено либо утрачено в период работы. Право на отпуск должно обеспечиваться предоставлением его в натуре, за исключением случаев увольнения работника, когда ему может быть вместо отпуска выплачена денежная компенсация. Для недопустимости ограничения работника в праве на отпуск мы считаем необходимым исключить ст. 173 Трудового кодекса Республики Беларусь как несоответствующую международным нормам и принципам трудового права.

В целях реализации принципа предоставления отпуска в натуре мы предлагаем рассматривать право на денежную компенсацию неиспользованного отпуска как способ стимулирования труда работников и допустить применять его только в отношении отпусков, устанавливаемых локальными нормативными актами. В качестве исключения можно оставить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении работника. В связи с этим предлагаем изложить ст. 161 Трудового кодекса Республики Беларусь в следующей редакции:

ст. 161 “Замена отпуска денежной компенсацией”.

По соглашению между работником и нанимателем допускается замена трудовых отпусков денежной компенсацией. При этом продолжительность предоставленного работнику отпуска не может быть менее 21 календарного дня.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет не допускается.

Право на отпуск является делимым, поэтому мы предлагаем уточнить формулировку части первой ст. 178 Трудового кодекса Республики Беларусь: “По письменному заявлению работника, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, ему предоставляется отпуск (неиспользованная часть отпуска) с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска”. Общеизвестным является правило, что право на отпуск возникает с первого дня работы, и отпуск должен предоставляться ежегодно, т.е. в рамках данного рабочего года, а когда конкретно возникает право на реализацию отпуска — этот вопрос должен решаться по соглашению сторон трудового договора (контракту) или в порядке, установленном локальными нормативными актами. Таким образом, мы предлагаем внести соответствующие изменения в ст. 166 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Н.С. Березуцкая
(БГЭУ, Минск)

СИСТЕМА ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Несомненно, что дифференциация трудовых отпусков, учитывающая характер и условия труда, некоторые субъективные качества работника, активно способствует решению основных социальных задач трудового права, направленных на охрану здоровья трудящихся. Основные принципиальные положения, на которых построена система отпусков сохраняют свою силу и в будущем. Вместе с тем анализ всей совокупности норм, регулирующих трудовые отпуска, использование статистических данных, позволили выявить определенные недостатки в правовом регулировании, связанные с несоответствием правовых норм регулируемым общественным отношениям. Их осмысление дало возможность сформулировать ряд предложений по совершенствованию юридических норм, приведению их в соответствие с существующими реалиями.

Проанализировав существующую классификацию отпусков, мы пришли к выводу, что она не отвечает требованиям. Предлагаем, положив в основу классификации цель предоставления отпуска, разделить все отпуска на два вида: отпуска для отдыха и отпуска для иных целей. В связи с этим необходимо ввести во всех нормативных актах, регулирующих вопросы отпусков, единую терминологию.