

ПРОБЛЕМЫ ГАРМОНИЗАЦИИ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ОТПУСКА В ЕВРАЗИЙСКОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОЮЗЕ

А. О. Романовская

*Гомельский филиал Международного университета «МИТСО»,
Республика Беларусь*

Научный руководитель Е. В. Савчик, магистр юрид. наук

1 января 2015 г. договором о Евразийской экономической комиссии (далее – ЕАЭС) была создана данная международная организация региональной экономической интеграции, которая на сегодняшний день включает пять государств: Республика Беларусь, Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Армения и Кыргызская Республика. Томашевский К. Л. отмечает, что в настоящее время ЕАЭС активно формирует свою правовую базу (евразийское право, или право ЕАЭС), однако национальное трудовое законодательство государств – членов ЕАЭС, параллельно формировавшееся после распада СССР более 25 лет, к настоящему моменту существенно отличается по содержанию норм, закрепленных в трудовых кодексах (далее – ТК) [1]. Исключения не составляют и нормы, касающиеся реализации работником права на отдых, включая право на отпуск. Греченков А. А. отмечает, что концептуальные положения об отпусках нашли закрепление во всех ТК государств-членов ЕАЭС [2]. При этом следует отметить, что как классификация, так и определения понятия «отпуск» имеют различия. Так, ст. 150 ТК Республики Беларусь дает следующее легальное определение понятия отпуска: «Под отпуском понимается освобождение от работы работника по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платой» [3]. В ТК РФ такого легального определения нет. Лушников А. М. и Лушникова М. В. полагают, что отсутствие в российской теории права единого определения содержательного наполнения отпуска явилось одной из причин отказа законодателя дать легальное определе-

ние отпуска [4]. В ч. 2 ст. 87 ТК Республики Казахстан закреплено следующее определение понятия отпуска: «Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск предназначен для отдыха работника, восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника и предоставляется на определенное количество календарных дней с сохранением места работы и средней заработной платы» [5]. Часть 1 ст. 158 ТК Республики Армении определяет отпуск как «Исчисляемый в календарных днях период времени, предоставляемый работнику для отдыха и восстановления трудоспособности» [6]. В этот период за ним сохраняется рабочее место и ему выплачивается заработная плата.

А. А. Греченков выделяет как отрицательные, так и положительные стороны данных определений отпусков. К положительным он относит использование в ТК Республики Беларусь термина «освобождение от работы», а не «освобождение от трудовых обязанностей», так как некоторые трудовые обязанности (хранение государственной или служебной тайны) должны исполняться работником и в период отпуска. К отрицательным – во всех определениях отсутствует указание на регулярный характер предоставляемого трудового отпуска, отсутствие указания на относительно длительный и непрерывный период отдыха работника, недостаточно полное определение целей отпуска, отсутствие или неполное указание на гарантии, предоставляемые во время отпуска [2].

Также А. А. Греченков отмечает, что классификация отпусков в ТК государств-членов ЕАЭС в основном выглядит следующим образом: трудовые и социальные отпуска (Беларусь и Казахстан) или ежегодные и целевые (Армения). При этом в ТК РФ содержится более сложная классификация по сравнению с другими ТК ЕАЭС [2]. По мнению А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой, наиболее логичной и удобной для практического использования является классификация отпусков на два основных вида – трудовые и социальные [4]. Кроме того, ТК государств-участников ЕАЭС различают основные и дополнительные отпуска. Так, ТК Республики Беларусь и Республики Казахстан предусматривают продолжительность основного отпуска не менее 24 календарных дней, ТК Кыргызской Республики и РФ – не менее 28 календарных дней [7], [8]. Согласно ст. 3 Конвенции МОТ № 152 «Об оплачиваемых отпусках» отпуск не может составлять менее трех рабочих недель за один рабочий год [9] и трудовое законодательство стран-участниц ЕАЭС данное требование не нарушает. В свою очередь, ТК Республики Армения предусматривает удлиненный, минимальный и дополнительный отпуска. По мнению А. А. Греченкова, такое деление отпусков является весьма удачным. Так, минимальный отпуск составляет 28 дней, а удлиненный – до 35 или, в исключительных случаях, до 45 дней для работников, работа которых связана с эмоциональной или интеллектуальной сверхнапряженностью или профессиональным риском. Трудовые кодексы Республики Беларусь, РФ, Республики Казахстан и Кыргызской Республики также предусматривают дополнительные отпуска и перечень работников, которым предоставляется отпуск свыше 24 календарных дней. При этом ТК Казахстана содержит такой пункт, как предоставление дополнительного отпуска инвалидам первой и второй группы. Стоит отметить, что лишь ТК Республики Беларусь включает дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы и дополнительный поощрительный отпуск. Считаем, что и другие участники ЕАЭС также могут включить эти отпуска в локальные нормативные правовые акты.

В трудовом законодательстве членов ЕАЭС по-разному решен и вопрос о минимальной продолжительности работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск в первый год работы. Так, в Беларуси, РФ, Армении такой период составляет 6 месяцев, в Кыргызстане – 11 месяцев, в Казахстане такой период не установлен вовсе.

Что касается порядка оформления отпусков, то согласно ст. 152 ТК Республики Беларусь отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением), запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя или уполномоченным им должностным лицом. Статья 123 ТК РФ закрепляет положение, согласно которому следует за две недели до начала отпуска работника или ранее направить ему уведомление об отпуске под роспись. Утвержденной формы такого уведомления нет, поэтому работодатель решает сам, каким образом известить работника. Это могут быть отдельные извещения работникам, ознакомительные листы и ведомости и т. п. [10]. Согласно ст. 169 ТК Республики Беларусь наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней. С. Василевич указывает на то, что форма уведомления законодательством не определена. По мнению данного автора, во избежание спорных ситуаций, необходимо это сделать в письменной форме и желательно составить два экземпляра [11]. Трудовые кодексы Кыргызской Республики и Армении также не предусматривают письменной формы уведомления.

Таким образом, в правовом регулировании право работника на отдых в государствах-членах ЕАЭС имеются следующие различия: 1) в подходах к классификации отпусков; 2) в понятии определения отпуска; 3) в количестве дней продолжительности ежегодного отпуска; 4) в сроках предоставления отпуска за первый год работы у нанимателя; 5) в установлении дополнительных отпусков.

На основе проведенного сравнительного анализа считаем целесообразным:

– закрепить в трудовых кодексах стран-участников ЕАЭС единое понятие трудового отпуска: «Трудовой отпуск – это ежегодное освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для отдыха с сохранением прежней работы и среднего заработка»;

– закрепить в ст. 123 ТК РФ, ст. 169 ТК Республики Беларусь, ст. 93 ТК Республики Казахстан, ст. 128 ТК Кыргызской Республики и ст. 164 ТК Республики Казахстан письменную форму уведомления работника о времени начала отпуска;

– отменить существующее в Республике Беларусь, РФ, Кыргызской Республике, Республике Армения ограничение на использование работником отпуска до шести месяцев работы у данного нанимателя и внести соответствующие изменения в ст. 167 ТК Республики Беларусь, ст. 164 ТК Республики Армения, ст. 126 ТК Кыргызской Республики и ст. 122 ТК РФ, а именно изложить их в следующей формулировке: «Трудовые отпуска за первый, второй и последующие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков»;

– закрепить в ТК РФ разделение отпусков на трудовые и социальные.

Литература

1. Томашевский, К. Л. Сущность трудовой интеграции и перспективные пути гармонизации трудового законодательства государств-членов Евразийского экономического союза / К. Л. Томашевский // Отрасли права. – Режим доступа: <http://отрасли-права.рф/article/28010>. – Дата доступа: 13.04.2019.
2. Греченков, А. А. Концептуальные положения об отпусках: сравнительно-правовой анализ и возможности совершенствования трудовых кодексов государств-членов Евразийского экономического союза / А. А. Греченков // Отрасли права. – Режим доступа: <http://отрасли-права.рф/article/20423>. – Дата доступа: 13.04.2019.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь : Кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона от 17 июля 2018 № 124-З // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. Лушников, А. М. Курс трудового права : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Режим доступа: <http://pravo-olymp.ru/wp-content/uploads/2013/09/lushnikov2.pdf>. – Дата доступа: 13.04.2019.
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан : Кодекс Республики Казахстан, 23 нояб. 2015 г., № 414-V : с изм. и доп. от 1 янв. 2019 г. // Параграф: информационные системы. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832. – Дата доступа: 13.04.2019.
6. Трудовой кодекс Республики Армения : Кодекс Республики Армения, 14 дек. 2004 г., № ЗР -124 : с изм. и доп. от 28 марта 2018 г. // Законодательство стран СНГ. – Режим доступа: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660. – Дата доступа: 13.04.2019.
7. Трудовой кодекс Кыргызской Республики : Кодекс Кыргызской Республики, 4 авг. 2004 г., № 106 : с изм. и доп. от 26 июня 2018 г. // Офиц. сайт М-ва юстиции Кыргыз. Респ. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505>. – Дата доступа: 13.04.2019.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. ; одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. (ред. от 27.12.2018) // Консультант Плюс : Россия / Консультант Плюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. – Дата доступа: 13.04.2019.
9. Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 г.) : Конвенция Междунар. орг. труда, 24 июня 1970 г., № 132 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
10. О сроках выплаты отпускных и об извещении сотрудников о начале отпуска : письмо Федер. службы по труду и занятости, 30 июля 2014 г., № 1693-6-1 // Информ.-правовой портал. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70630052/>. – Дата доступа: 13.04.2019.
11. Василевич, С. Алгоритм оформления документов при предоставлении трудового отпуска работнику / С. Василевич // Я – специалист по кадрам : электрон. журн. – Режим доступа: https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/algorithm-oformleniya-dokumentov-pri-pred_0000000. – Дата доступа: 13.04.2019.