

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА
В ТУРКМЕНИСТАНЕ И РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ:
СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ**

К. Кулыев

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель Е. В. Кравчук

Трудовые отношения между работодателями и работниками в Туркменистане урегулированы трудовым законодательством, равно как и в Республике Беларусь (между нанимателями и работниками). В отношении прав работников на отдых действуют, соответственно, раздел V «Время отдыха» Трудового Кодекса Туркменистана (далее – ТК ТКМ) и глава 11 «Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни» и др. Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ). Проведенный сравнительно-правовой анализ показал наличие некоторых отличий между нормами указанных правовых актов, имеющих существенное значение для граждан, работающих по трудовым договорам.

Так, согласно ст. 134 ТК РБ, работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается. Согласно ст. 74 ТК ТКМ, работникам также предоставлено право на перерыв для отдыха и питания, не включаемый в рабочее время, однако продолжительность его должна быть не менее одного часа и не более двух часов. При этом закреплено, что такой перерыв должен предоставляться через каждые четыре часа после начала работы. Время начала и окончания такого перерыва определяется в Туркменистане правилами внутреннего трудового распорядка предприятия, а в Республике Беларусь еще и графиком работ (сменности) либо по соглашению между работником и нанимателем.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить невозможно, работникам и в Туркменистане, и в Республике Беларусь должны быть предоставлены время и место отдыха и приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, время и место отдыха и приема пищи устанавливаются в Туркменистане работодателем по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников, а в Республике Беларусь нанимателем – самостоятельно (в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка) или по согласованию с коллективом работников (в соответствии с коллективным договором, соглашением).

Кроме того, ТК ТКМ содержит нормы, устанавливающие право работников на перерывы или прекращение работы в жаркое (холодное) время года и связанный с ними перевод на другую работу. Так, согласно ст. 75 ТК ТКМ, при работах в жаркое (холодное) время года на открытом воздухе или в закрытых помещениях, не имеющих системы кондиционирования (охлаждения, отопления) воздуха, работникам предоставляются перерывы или работа может быть на время прервана (прекращена). Время начала и окончания перерыва определяется работодателем и оформляется соответствующим приказом. В случае прекращения работы в жаркое (холодное) время года вследствие высокой (низкой) температуры воздуха работодатель вправе перевести работника временно на другую работу с более благоприятными условиями труда. Температурный режим, при котором работникам предоставляются перерывы

или работа может быть на время прервана (прекращена), устанавливается Кабинетом Министров Туркменистана.

Следует отметить, что и в Республике Беларусь на отдельных видах работ, наряду с перерывом для отдыха и питания, предоставляются дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, включаемые в рабочее время (перерывы для кормления ребенка, перерывы для обогрева, перерывы для отдыха на погружно-разгрузочных работах и др.). Согласно ст. 135 ТК РБ, виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Всем работникам в Республике Беларусь и в Туркменистане предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) продолжительностью не менее 42 часов. При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждой календарную неделю, при шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье, но в Республике Беларусь в исключительных случаях воскресенье может быть объявлено рабочим днем Президентом Республики Беларусь.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), но в Республике Беларусь по соглашению сторон может быть определено и иное. Кроме того, согласно ст. 136 ТК РБ, выходные дни предоставляются не позднее чем за шесть рабочих дней подряд и оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В обеих странах предусмотрен особый порядок предоставления работникам выходных дней в непрерывно действующих организациях и в организациях, связанных с обслуживанием населения – в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ (сменности) или по согласованию (с учетом рекомендаций) местных исполнительных и распорядительных органов (ст. 77, 78 ТК ТКМ, ст. 140, 141 ТК РБ).

Отметим, что в ст. 143 ТК РБ приведен более подробный (чем в ст. 80 ТК ТКМ) перечень оснований для привлечения нанимателем работника к работе в его установленный выходной день без согласия работника, включающий:

- 1) предотвращение катастрофы, производственной аварии, выполнение работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия;
- 2) предотвращение несчастных случаев;
- 3) устранение случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 4) оказание медицинским персоналом экстренной медицинской помощи.

При этом в Республике Беларусь допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника.

В то же время ст. 80 ТК ТКМ в числе оснований для привлечения нанимателем работника к работе в его выходной день содержит коллективный договор (соглашение) или трудовой договор.

В ст. 81 ТК ТКМ установлен перечень праздничных и памятных дней, работа в которые в организациях Туркменистана не производится, он включает 12 позиций. Там же установлен перечень праздничных и памятных дней, которые отмечаются в Туркменистане без предоставления дней отдыха, если они приходятся на рабочие дни (22 позиции). Аналогичные перечни установлены и в Республике Беларусь, но не в ТК РБ, а в Указе Президента Республики Беларусь. При совпадении в Туркме-

нистане нерабочих праздничного или памятного дня с выходным днем (воскресенье) выходным днем является следующий после праздничного или памятного дня рабочий день. Если же выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем в Республике Беларусь, выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется (ст. 139 ТК РБ).

В трудовом законодательстве Туркменистана и Республики Беларусь определены исключительные случаи привлечения работников к работе в нерабочие праздничные и памятные дни (в государственные праздники и праздничные дни – в Республике Беларусь соответственно). В обеих странах в эти дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Однако ст. 147 ТК РБ содержит более подробную регламентацию оснований привлечения работников к такой работе. В частности, работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, и работы, вызываемые необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени. А неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться в государственные праздники и праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть.

В целях рационального использования рабочего времени, выходных дней, государственных праздников и праздничных дней правительства обеих стран (а в Республике Беларусь – по согласованию с Президентом Республики Беларусь) могут переносить: в Республике Беларусь – отдельные рабочие дни на выходные дни, приходящиеся на субботу, а в Туркменистане – отдельные выходные дни на другие дни недели. При этом в Республике Беларусь перенос нанимателем выходного дня, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ (сменности), на другую календарную неделю признается их изменением и допускается в порядке, установленном ст. 142 и 143 ТК РБ.

Работа в выходные, нерабочие праздничные и памятные дни в Туркменистане может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением других дней отдыха или в денежной форме в двойном размере (ст. 121 ТК ТКМ). Аналогичные нормы, но с существенными отличиями, содержат ст. 69, 146–148 ТК РБ. Так, если привлечение к работе в выходной день обязательно для работника (ст. 143 ТК РБ), но стороны не смогли договориться о форме компенсации за работу в выходной день, работнику предоставляется компенсация в виде другого дня отдыха, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении. Кроме того, если работа в государственные праздники и праздничные дни выполнялась в Республике Беларусь сверх месячной нормы рабочего времени, работнику, по его желанию, предоставляется, кроме оплаты в повышенном размере, другой неоплачиваемый день отдыха.

Проведенный сравнительно-правовой анализ показал, что правовое регулирование права граждан, работающих по трудовым договорам в Туркменистане и в Республике Беларусь, на отдых имеет общую гуманистическую, социальную направленность. Оно базируется на осознании того факта, что работающий человек нуждается в отдыхе для восстановления своих сил и поддержания работоспособности на протяжении всего периода своей экономической (трудовой) активности. В обеих странах право на отдых гарантировано путем регламентации видов отдыха,

порядка его предоставления и законодательно закрепленных минимальных пределов продолжительности времени отдыха. А изучение специфики такой регламентации (с учетом климатических особенностей, культурных и религиозных традиций, других весомых факторов) необходимо для дальнейшего ее совершенствования.