

НЕОБХОДИМОСТЬ СОГЛАСОВАНИЯ НЕКОТОРЫХ НОРМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА БЕЛАРУСИ С КОНВЕНЦИЕЙ МОТ ОБ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ

Курылева О. С.

Республика Беларусь, г. Минск

Белорусский государственный университет,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права,

кандидат юридических наук, доцент

Парламент Беларуси 16 декабря 2019 г. принял Закон Республики Беларусь № 265-З «О ратификации Конвенции об оплачиваемых отпусках (пересмотренной в 1970 году) Конвенция № 132». Через двенадцать месяцев после даты регистрации документа о ратификации данная Конвенция (далее – Конвенция) вступит в силу для Республики Беларусь. В связи с этим важно оценить соответствие норм Трудового кодекса Беларуси (далее – ТК), в т. ч. о последствиях отказа работника от использования отпуска, нормам Конвенции.

Отметим, что ТК в целом соответствует нормам Конвенции, а также содержит некоторые положения, устанавливающие более благоприятный правовой режим предоставления трудовых отпусков. Например, продолжительность основного трудового отпуска в Беларуси не менее 24 календарных дней в сравнении с тремя рабочими неделями по Конвенции. Вместе с тем полагаем, возникают вопросы о соответствии нормам Конвенции продолжительности трудового отпуска «обязанных» лиц, который составляет 7 календарных дней в соответствии с Декретом Президента Беларуси от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (далее – Декрет № 18). В ТК эти работники упомянуты в ч. 3 ст. 30, которая допускает без их согласия перевод на другую работу за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей. Приведенная норма, а также ч. 7 п. 13 Декрета № 18, предусматривающая распространение на таких лиц законодательства о труде, позволяет рассматривать их как субъектов трудовых отношений. Следовательно, возникает вопрос о распространении на таких лиц Конвенции и установлении для них отпуска не менее трех рабочих недель. Нормы Конвенции устанавливают продолжительность *минимального* ежегодного

оплачиваемого отпуска, которая может быть более длительной (п. 4 ст. 3). Этому виду отпуска в Беларуси соответствует основной отпуск, продолжительностью 24 календарных дня, указанный в ч. 1 ст. 155 ТК. До изменений ТК Законом от 20 июля 2007 г. № 272-З этот отпуск так и назывался – *минимальный*. Представляется обоснованным вернуться к прежней терминологии ТК, соответствующей Конвенции.

Прежде чем перейти к анализу конкретной нормы ТК, необходимо дать общую оценку Конвенции применительно к теме исследования. Отметим, что название Конвенции позволяет сделать вывод о ее применении не только к ежегодному оплачиваемому отпуску установленной минимальной продолжительности, но ко всем оплачиваемым ежегодным трудовым отпускам в той или иной части. Вывод следует также из п. 1 ст. 5 Конвенции, предусматривающего условие получения права на *любой* ежегодный оплачиваемый отпуск. Это также нормы о разбивке ежегодного оплачиваемого отпуска на части в ст. 8, об определении периода предоставления отпуска в ст. 10, о пропорциональном предоставлении отпуска в ст. 11 Конвенции и другие. Принципы, предусмотренные Конвенцией, полагаем, необходимо учитывать применительно и к другим видам ежегодных трудовых отпусков по ТК. В тех случаях, когда ТК предусматривает более благоприятные положения, то в соответствии с п. 8 ст. 19 Устава МОТ подлежат применению «более благоприятные условия, чем те, которые предусматриваются конвенцией».

Остановимся на соответствии Конвенции МОТ № 132 ст. 173 ТК. Согласно данной норме «если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск», кроме случаев, увольнения работника. Некорректная формулировка ст. 173 ТК позволяет толкование, согласно которому работник «лишается» отпуска, от использования которого отказался без законных оснований, и выплаты среднего заработка, сохраняемого за время его предоставления [1]. В. И. Кривой, комментируя ст. 173 ТК, пояснял, что если работник вопреки соответствующему уведомлению об отпуске со стороны нанимателя самовольно приходит на территорию организации

и пытается продолжать выполнять свою трудовую функцию, то заработную плату он не получает, не выплачивается ему и средний заработок за период трудового отпуска [2]. Полагаем, приведенные толкования не соответствуют закону, а в настоящее время и Конвенции № 132. Остановимся на вопросе несоответствия анализируемой нормы и ее вышеприведенных интерпретаций ратифицированному международному акту. Напомним, что п. 1 ст. 1 Конвенции предусматривает, что каждое лицо, к которому применяется Конвенция, «имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск установленной минимальной продолжительности». Также в ст. 7 предусмотрена выплата за период отпуска в виде нормальной или средней заработной платы. Пункт 2 ст. 9 Конвенции предусматривает, что любая «часть ежегодного отпуска сверх определенной минимальной продолжительности может быть отложена с согласия заинтересованного лица, работающего по найму, на период, превышающий 18 месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск, но не выходящий за определенный предел». В п. 2 ст. 10 Конвенции указано, что при определении периода, когда предоставляется отпуск, следует учитывать требования работы и возможности для отдыха, имеющиеся у лиц, работающих по найму. В ст. 12 Конвенции предусмотрено, что «соглашения об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех рабочих недель, или о неиспользовании такого отпуска с заменой его компенсацией, или иным образом, в соответствии с национальными условиями, признаются недействительными или запрещаются».

Сопоставим с вышеуказанными нормами ст. 173 ТК, которая, при наличии определенных условий, предоставляет нанимателю право отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск. Отметим, что норма ТК охватывает ежегодный трудовой отпуск, в т. ч. минимальный. Право на минимальный отпуск согласно Конвенции имеют все работники, а соглашения об отказе от этого права «или иным образом, в соответствии с национальными условиями» признаются недействительными или запрещаются. Соглашение предполагает согласованное волеизъявление двух сторон и даже в этом случае являются прямым нарушением Конвенции. Статья 173 ТК предусматривает не соглашение,

а одностороннее право нанимателя, результатом реализации которого может быть «не использование» работником трудового отпуска, включая минимальный, а также отказ в выплате денежной компенсацией. Такой вариант «иного образа, в соответствии с национальными условиями», полагаем, тем более противоречит Конвенции, поскольку допускает на уровне закона ограничение права работника в виде «не использования» минимального трудового отпуска с дополнительным ухудшением – отказом в выплате денежной компенсацией. Не меняет ситуацию указание в ст. 173 ТК о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск в случае увольнения работника. Необходимо уточнить в ТК начало течения срока для обращения с требованием о выплате компенсации, а именно: на следующий день после увольнения работника независимо от периода времени истекшего с момента отказа в выплате и до дня увольнения. Но и в этом случае работник не использует минимальный трудовой отпуск, что, полагаем, противоречит Конвенции.

В заключение сформулируем следующие выводы и предложения. Полагаем, норму ст. 173 ТК необходимо согласовать с ратифицированной Конвенцией № 132. Следует учесть и норму Конвенции, которая при определении периода, когда предоставляется отпуск, указывает на две составляющие: требования работы и возможности для отдыха, имеющиеся у лиц, работающих по найму. Также учесть норму об отложении с согласия работника части ежегодного отпуска сверх определенной минимальной продолжительности. Варианты согласования могут быть разные при условии, что они будут соответствовать нормам Конвенции. Например, «если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе обязать работника использовать часть отпуска в виде четырнадцати календарных дней с отложением оставшейся части отпуска. Часть ежегодного отпуска сверх указанной продолжительности может быть отложена с согласия работника на другой период текущего рабочего года или на следующий рабочий год с соблюдением норм ч. 4, 5 ст. 170 ТК».

Список цитированных источников

1. Михейчик, Т. А. Последствия отказа работника от предоставленного в установленном порядке трудового отпуска [Электронный ресурс] / Т. А. Михейчик // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. Кривой, В. И. Комментарий к статьям 172, 173 Трудового кодекса Республики Беларусь. Досрочное предоставление трудового отпуска работникам и последствия отказа от использования такого отпуска без законных оснований и согласия нанимателя [Электронный ресурс] / В. И. Кривой // Бизнес-инфо. – Режим доступа: <http://bii.by/tx.dll?d=233252>. – Дата доступа: 11.02.2020.

**ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
ОБ ОХРАНЕ ТРУДА В СВЕТЕ ИЗМЕНЕНИЙ
В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Курило Л. В.

Республика Беларусь, г. Минск

Частное учреждение образования «БИП – Институт правоведения»,
заведующий кафедрой гражданского права и процесса,
кандидат юридических наук, доцент

Дисциплинарная ответственность является одним из видов ответственности за нарушение законодательства об охране труда наряду с административной, уголовной и материальной. По мнению ученых-трудовиков, она представляет собой «одну из форм принуждения, применяемого уполномоченными должностными лицами (органами) к лицам, совершившим дисциплинарное правонарушение, и влекущего неблагоприятные последствия для нарушителя» [1, с. 270]. В отличие от других видов юридической ответственности дисциплинарная направлена на обеспечение дисциплины в основном в рамках служебного подчинения. Меры дисциплинарной ответственности применяются не «надведомственными» органами (судом, инспекциями и т. д.),