

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ОТПУСКА НА ЧАСТИ: СООТНОШЕНИЕ НОРМ МОТ И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Б. Б. Синьков,

заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин
Международного университета «МИТСО»
кандидат юридических наук, доцент

В 1918 году впервые в законодательство о труде были введены ежегодные оплачиваемые отпуска. Советский закон установил, что рабочие и служащие всех отраслей труда, проработавшие на предприятии не менее 6 месяцев без перерыва, имеют право один раз в течение года получить отпуск с сохранением содержания и выдачей его наперед. Это положение было зафиксировано в постановлении Совета Народных Комиссаров от 14 июня 1918 г. «Об отпусках». Продолжительность отпуска определена в постановлении в две недели. Для лиц, работавших во вредных производствах, устанавливался отпуск в один месяц [1]. Для того времени это было огромным достижением и являлось пропагандой социалистического строя. Ни одна страна мира не гарантировала на законодательном уровне предоставление трудящимся регулярных оплачиваемых отпусков для отдыха [2, с. 6–8].

В дальнейшем происходили изменения только в количестве дней отпуска. И если раньше этим вопросом руководили политики, экономисты, то на современном этапе развития общества в дискуссию включены социологи, физиологи, медики, юристы. В настоящее время актуальными являются вопросы не только по количеству дней отпуска, но и периодичности его предоставления.

Ныне действующим Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) предусматривается следующая периодичность в предоставлении отпусков: за первый рабочий год отпуск предоставляется не ранее чем через 6 месяцев (ст. 166 ТК); за второй и последующие рабочие годы отпуска предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков (ст. 167 ТК). Перерыв между отпусками (после второго и последующих отпусков) без нарушения законо-

дательства может иметь длительность 1 год 10 месяцев. Таким образом работник может находиться без отпуска достаточно продолжительный период, что может привести к повышенному утомлению работника и снижению его работоспособности. В условиях напряженной трудовой деятельности в течение года, сопровождающейся накоплением утомления, целесообразно включение в общий годовой ритм кратковременного второго периода отдыха с тем, чтобы периоды от одного отпуска до другого продолжались не год, а полгода.

Согласно ч. 1 ст. 174 ТК по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (в ред. Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З). Данная формулировка в Белорусском законодательстве соответствует нормам международного права, так в Конвенции МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренной в 1970 году) в ст. 8 предусмотрено:

«1. Разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть разрешена компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране.

2. Если иное не предусмотрено в соглашении, касающемся предпринимателя и заинтересованного работающего по найму лица, и при условии, что продолжительность работы такого лица дает ему право на это, одна из таких частей отпуска состоит по крайней мере из двух непрерывных рабочих недель» [3].

Разделение отпуска на части по соглашению между работником и администрацией предусматривалось еще в Правилах об очередных и дополнительных отпусках 1930 года (п. 19). В начале 70-х годов прошлого столетия некоторые республики бывшего Советского Союза воспроизводили в своих КЗоТ данную норму, но только в Республике Украина регламентировался порядок разделения отпуска на части, так согласно ст. 79 КЗоТ УССР каждая из частей отпуска не могла быть менее 7 дней для взрослых и 15 дней для несовершеннолетних.

Целесообразность разделения отпуска как минимум на две части рекомендуют медики и физиологи в целях сохранения и поддержания биоритмов для здоровья человека [4, с. 105]. Также при определении времени трудового отпуска необходимо соблюдать равномерный интервал от одного отпуска до друго-

го на протяжении каждого рабочего года. Разделение годовых периодов труда на более короткие отрезки особенно оправдано во второй половине жизни, когда работоспособность начинает снижаться (примерно после 45 лет), а также в период роста, когда необходимо обеспечить возможности для полноценного развития организма (до 25 лет).

Общей закономерностью физиологической рационализации длительных периодов деятельности является дробление нагрузки, разделение этих периодов на части, чередование их с периодами отдыха. Такой период оказывается физиологически более эффективным, так как пролонгирует и повышает работоспособность в сравнении с традиционными режимами чередования длительных периодов деятельности и отдыха.

Заслуживает внимания и дальнейшего изучения процесс замедленного вработывания и постепенного возрастания работоспособности в первые дни работы после длительного отпуска. Это находит подтверждение в исследованиях физиологов, которые утверждают, что длительный отпуск приводит к нарушению рабочего стереотипа, следствием чего является растягивающееся на два – три дня вработывание. На примере исследования труда рабочих-бурильщиков был изучен «вахтовый» способ организации труда и установлено, что следует учитывать не только предупреждение переутомления и снижение из-за этого работоспособности работающих людей, но также пути сокращения периода вработывания после длительного отдыха. При изучении труда шахтеров установлено, что применение щадящих режимов адаптации и реадaptации (сокращение рабочего времени, рабочего задания, снижение тяжести труда вначале и постепенное их увеличение путем проведения по специальным режимам) предотвращает функциональную перегрузку и обусловленный ею срыв адаптации, одновременно сокращая сроки адаптации (реадаптации) примерно вдвое и повышая производительность труда [5, с. 131]. Данный процесс экономически невыгоден, так как невозможно сделать ритм работы производства зависимым от темпа вработываемости работника после длительного отпуска.

Рациональным выходом из этой ситуации может являться разделение отпуска на части с регламентацией этого в локальных нормативных правовых актах. Например, в некоторых

коллективных договорах предусмотрено, что при составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника с разделением его на две части. В целях организации полноценного отдыха работника не следует в коллективном договоре допускать чрезмерное «дробление» отпуска на части. Можно отметить, что наибольшее распространение деление отпуска на части получило на предприятии РУП ПО «Беларуськалий» в г. Солигорске, где работникам предоставляются продолжительные дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда.

Законодательство большинства зарубежных стран с разной степенью детальности регламентирует порядок использования отпусков. Например, в тех странах, где возможно использование отпуска по частям, устанавливается обязательная минимальная продолжительность непрерывного отдыха или количество дней, на которые можно делить отпуск, с тем чтобы одна из используемых частей отпуска имела достаточную продолжительность для восстановления трудоспособности и отдыха – от одной до четырех недель. Во Франции продолжительность непрерывного отдыха должна быть не менее двух недель, а государственные служащие, имеющие 6-недельный отпуск, могут разбить его на три части. В Румынии отпуск может предоставляться по частям, если одна часть составляет не менее 15 рабочих дней. В Швеции одна часть отпуска должна составлять не менее четырех недель. В Японии работник может самостоятельно распоряжаться пятью днями отпуска: ему обязаны предоставить их в удобное для него время, остальные дни – в сроки, указанные администрацией. В законодательстве некоторых стран (Франция, Италия, Финляндия) в связи с ростом продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска существуют нормы об обязательном разделении отпуска на части. Такие нормы введены в интересах производства для сокращения периода времени, в течение которого предприятия прекращают работу в связи с массовыми отпусками. Например, в Кодексе труда Франции предусмотрено, что отпуск не может продолжаться непрерывно более 24 дней, а недоиспользованная часть отпуска может быть использована в другое время [6].

Зарубежный опыт представляет интерес для Республики Беларусь своим оригинальным подходом к решению вопроса

правового разделения трудового отпуска на части, некоторые формулировки зарубежного законодательства могут быть использованы в коллективных договорах, соглашениях или трудовых договорах.

Законодательство Республики Беларусь обеспечивает трудящимся высокий уровень гарантий и прав при решении вопросов права на отпуск, порядка предоставления, использования отпусков и др. В то же время на законодательном уровне может быть введено в обязанность нанимателя разделение отпуска как минимум на две части по желанию работника. В первую очередь это должно устанавливаться для работников, работающих в напряженном режиме, в стрессовых ситуациях и имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, а также за работу с вредными условиями труда.

Список использованных источников

1. Об отпусках [Электронный ресурс] : постановление Совета Народных комиссаров РСФСР, 14 июня 1918 г., № 43 / А. И. Штейнер // КонсультантПлюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Москва, 2019.
2. Гинцбург, Л. Я. Отпуска рабочих и служащих / Л. Я. Гинцбург. – М. : АН СССР, 1961. – 163 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
4. Конвенция МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году) [Электронный ресурс] // Сайт Корсорциум Кодекс. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/1901050>. – Дата доступа: 01.03.2019.
5. Биоритмы и труд / К. М. Смирнов [и др.]. – Л. : Наука, 1980. – 144 с.
6. Передерий, Г. С. Физиологические режимы трудовой реабилитации забойщиков угольных шахт после болезни : автореф. дис. ... канд. мед. наук / Г. С. Передерий. – Киев, 1982. – 23 с.
7. Трудовое право зарубежных стран [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studme.org>. – Дата доступа: 22.03.2019.