

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ОТПУСКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В КОНТЕКСТЕ КОНВЕНЦИЙ МОТ О ТРУДЕ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

А. А. Греченков,

профессор кафедры гражданского и трудового права
Академии МВД Республики Беларусь
кандидат юридических наук, доцент

Приступая к рассмотрению вопросов заявленной темы, следует отметить два существенных момента. Во-первых, сам термин «социальные отпуска» в конвенциях МОТ не используется, он применяется (наряду с термином «трудовые отпуска») для обозначения отпусков в законодательстве о труде ряда государств на постсоветском пространстве (Республика Беларусь, Республика Казахстан и др.). Во-вторых, в конвенциях МОТ не используется системный подход к характеристике социальных отпусков, в них затрагиваются вопросы предоставления и использования некоторых социальных отпусков отдельным категориям работников. Этим вопросам посвящены, в частности, конвенции МОТ № 140 об оплачиваемых учебных отпусках (1974 г.) (далее – Конвенция № 140), № 183 о пересмотре конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства (2000 г.) (далее – Конвенция № 183) и др.

Так, Конвенцией № 140 государствам предлагается разрабатывать и осуществлять политику, направленную на содействие предоставлению оплачиваемых учебных отпусков для целей: профессиональной подготовки на любом уровне; общего, социального или гражданского образования; профсоюзной учебы.

Конвенцией № 183, имеющей широкое нормативное содержание, установлено, что по представлении медицинского свидетельства или после иной надлежащей проверки, предусмотренной национальным законодательством и практикой, удостоверяющих предполагаемый срок родов, женщина имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель (ст. 4); в соответствии с национальным законодательством или любым иным способом, соответствующим национальной практике, женщинам, отсутствующим на работе в связи с отпуском по беременности и родам, предоставляются денежные пособия. При этом денежные пособия устанавлива-

ются на таком уровне, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни (ст. 6); увольнение работодателем женщины в период ее беременности или отсутствия на работе в связи с отпуском по беременности и родам или в период после ее возвращения на работу, устанавливаемый национальным законодательством, является незаконным, за исключением увольнения по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка. По окончании отпуска по беременности и родам женщине гарантируется право вернуться на свое прежнее или эквивалентное место работы с оплатой труда по прежним ставкам (ст. 8).

Можно констатировать, что перечисленные требования положены в основу законодательства Республики Беларусь о соответствующих видах социальных отпусков. Вместе с тем в сфере регулирования социальных отпусков (гл. 12 и другие главы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)) существует немало проблемных вопросов. На ряд таких вопросов нами обращалось внимание при работе в составе рабочей группы по подготовке проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (принят 18 июля 2019 г. как Закон Республики Беларусь № 219-З «Об изменении законов») (далее – Закон № 219-З). Рассмотрим подробнее некоторые из них.

Так, полагаем, что предусмотренная ч. 2 ст. 150 ТК система социальных отпусков является недостаточно точной, она не в полной мере согласована с конкретными видами этих отпусков, указанными в соответствующих статьях гл. 12 и других глав ТК. Часть 2 ст. 150 ТК предусматривает следующие виды социальных отпусков: по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с получением образования; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера. Вместе с тем в ст. ст. 185, 266 и 271 ТК речь идет не об отпуске по уходу за детьми, а об отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; в ч. 2 ст. 326 ТК говорится не об отпуске в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС, а об отпуске отдельной категории работников – работникам, принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чер-

нобыльской АЭС, и приравненным к ним лицам. Статья 189 ТК предусматривает не только отпуска по уважительным причинам личного и семейного характера, но и отпуска отдельным категориям работников вне зависимости от наличия у них каких-либо уважительных причин; в ст. 191 ТК предусматриваются отпуска по уважительным причинам производственного характера, не учтенные в ч. 2 ст. 150 ТК. На основании сказанного предлагаем ч. 2 ст. 150 ТК изложить в новой редакции и предусмотреть в ней следующие виды социальных отпусков: по беременности и родам; по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; в связи с получением образования; отдельным категориям работников (предоставляемые по желанию работников в обязательном порядке); по уважительным причинам личного, семейного или производственного характера (предоставляемые по договоренности между работником и нанимателем). При этом здесь для более удобного правоприменения целесообразно сделать ссылки на конкретные статьи гл. 12 и других глав ТК, предусматривающие соответствующие виды социальных отпусков.

Требуется уточнения норма о целевом назначении социальных отпусков. В соответствии с ч. 1 ст. 183 ТК указанные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей. Таким образом, предоставление социальных отпусков увязывается законодателем с наличием определенных социальных целей, в числе которых отдых не фигурирует. Полагаем, однако, что целью ряда социальных отпусков, как и отпусков трудовых, является отдых, причем данная цель имеет социальный характер. В последнем убеждает толкование формулировки ч. 1 ст. 150 ТК, где в легальном определении отпуска говорится о целевом назначении отпуска – «для отдыха и иных социальных целей». В качестве примера социальных отпусков, предоставляемых для отдыха, можно указать отпуска, предусмотренные ст. ст. 189, 191 и ч. 2 ст. 326 ТК. Вполне очевидно, что социальной целью таких отпусков является именно отдых, поскольку работники в эти периоды свободны от работы и используют их по своему усмотрению. С учетом сказанного полагаем, что существующие подходы белорусского законодателя к делению отпусков в зависимости от их целевого назначения (отдых

и иные социальные цели) на трудовые и социальные нуждаются в корректировке, и предлагаем ч. 1 ст. 183 изложить в следующей редакции: «Социальные отпуска предоставляются работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за ребенком, получения образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей, отдыха и для других социальных целей».

Отметим, что Законом № 219-З воспринято наше предложение о том, что в статьях ТК, где говорится о гарантиях, предоставляемых на время трудовых и социальных отпусков, речь должна идти о сохранении не «заработной платы», а «среднего заработка», который исчисляется по особым правилам, отличным от правил исчисления заработной платы. С учетом этого внесены, в частности, соответствующие коррективы в ч. 1 ст. 150 ТК, где слова «заработной платы» заменены словами «среднего заработка». Однако в ч. 3 ст. 183 ТК после внесения в нее корректив речь почему-то идет о том, что на время социальных отпусков сохраняется «заработная плата (средний заработок)». Также в названии и при характеристике ряда социальных отпусков (ст. ст. 186, 189–192 ТК) по-прежнему фигурирует выражение «без сохранения заработной платы» (хотя следовало бы говорить «без сохранения среднего заработка»).

Требуется уточнения норма о порядке предоставления социальных отпусков. Согласно ч. 5 ст. 183 ТК социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. Таким образом, по смыслу данной нормы все социальные отпуска предоставляются за текущий календарный год. Вместе с тем очевидно, что некоторые социальные отпуска предоставляются не за текущий календарный год, а в иные периоды времени. Это касается, к примеру, отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (которые предоставляются в любые периоды времени с учетом срока беременности или возраста ребенка); отпусков в связи с получением образования (которые предоставляются в учебном году, не совпадающим с календарным годом). С учетом сказанного предлагаем ч. 5 ст. 183 ТК изложить в следующей редакции: «Социальные отпуска предоставляются за текущий календарный год, в котором работник получил на них право, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом».

Нуждается в уточнении норма о последствиях неиспользования социального отпуска. В соответствии с ч. 6 ст. 183 ТК в случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении. Мы разделяем позицию тех специалистов, которые считают, что в данном случае допущена технико-юридическая ошибка и здесь следует вести речь о том, что социальный отпуск не переносится на следующий календарный год [1, с. 126]. С учетом изложенного предлагаем ч. 6 ст. 183 ТК изложить в следующей редакции: «В случаях неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий календарный год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении».

В заключение считаем возможным предложить следующее определение социального отпуска с учетом отсутствия легального определения в ТК: «Социальный отпуск – связанное с определенными обстоятельствами освобождение работника от работы для различных социальных целей с сохранением прежней работы, а также среднего заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом».

Список использованных источников

1. Островский, Л. Я. Трудовой кодекс Республики Беларусь: по-статейный комментарий : в 2 ч. / Л. Я. Островский. – Минск : Техно-принт, 2000. – Кн. V. – Ч. 2. – 192 с.