ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТПУСКОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

ХОЗЕРОВА Елена Евгеньевна, аспирант Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации
117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34
E-mail: khozerova87@gmail.com

В условиях созданного интеграционного объединения Евразийского экономического союза (ЕАЭС) и Таможенного союза существует объективная необходимость гармонизации законодательств государств — членов указанных организаций. В целях формирования единой правовой системы наибольшую актуальность приобретает сравнительный анализ законодательства этих государств, в том числе в сфере труда и трудовых отношений. В связи с этим вопросы трудовых отношений, в частности правового регулирования труда и отдыха, приобретают особую актуальность.

В соответствии со ст. 24 Всеобщей декларации прав человека право на оплачиваемый периодический отпуск предоставлено каждому. Это право является конституционным правом всех государств — участников ЕАЭС (Армении, Белоруссии, Казахстана, России, Кыргызстана), в рамках которого обеспечивается свободное движение товаров, услуг, капитала и рабочей силы.

Учитывая, что в Республике Казахстан в рамках осуществления Плана нации — 100 конкретных шагов по реализации пяти институциональных реформ принят новый Трудовой кодекс, положения которого направлены на либерализацию трудового законодательства, что в рамках осуществления экономических реформ предлагается и в России, сравнительный анализ трудового законодательства этих стран, в том числе касающегося отпусков, представляется весьма актуальным.

Система отпусков в Казахстане и России во многом схожа, хотя имеются некоторые процессуальные отличия. Сравнительный анализ законодательства об отпусках этих государств позволяет выявить и учесть как положительный, так и отрицательный опыт, что в итоге будет способствовать совершенствованию национального законодательства и формированию единой правовой системы.

Ключевые слова: ежегодный отпуск, виды отпусков, трудовой отпуск.

LEGAL REGULATION OF LEAVES IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN AND THE RUSSIAN FEDERATION: A COMPARATIVE ANALYSIS

Ye. Ye. KHOZEROVA, postgraduate student at the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation
34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218
E-mail: khozerova87@gmail.com

Under the conditions of created integration of the EAEU and the Trade Union there exists an objective necessity for harmonization of the member states' legislation of the said organizations. A comparative analysis of these states' legislation became the most popular for the purposes of formation of a unified legal system, including the sphere of labor and labor relations. In this connection the question of labor relations and in particular the legal regulation of labor and rest became especially relevant.

In accordance with Article 24 of the Universal declaration of human rights (1948) the right to periodic holidays with pay is granted to everyone. This right is a constitutional right of all EAEU member states (the Republics of Armenia, Belarus, Kazakhstan, the Russian Federation, the Kyrgyz Republic), in terms of which the free movement of goods, services, capital and manpower is ensured.

Given that as part of the implementation of the Plan of Nation — 100 concrete steps for realization of five institutional reforms the Republic of Kazakhstan adopted a new Labor code, whose provisions are intended for liberalization of labor legislation, which is in terms of the implementation of economic reforms also is proposed in Russia, a comparative analysis of these countries' labor legislation, including the question of leaves, appears to be very relevant.

The system of leaves in the Republic of Kazakhstan and the Russian Federation is similar in many ways, although there are certain procedural differences. A comparative analysis of the leave regulations in these states would help find out and take into account both positive and negative experience, which at the end of the day will foster the development of national legislation and the formation of a unified legal system.

Keywords: annual leave, types of leave, labor leave.

DOI: 10.12737/article_59bbac1f983c27.68683674

В условиях интенсивного развития государств — членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС) анализ и синтез законодательства этих государств является достаточно важным с точки зрения их сближения. Несмотря на это, в современной юридической литературе крайне незначительное число публикаций посвящено сравнительному анализу трудового законодательства, в частности реализации прав работников на отдых. Право на отдых, в том числе право на отпуск, является одним из важнейших трудовых прав работников во всех государствах — членах ЕАЭС. Общим для законодательства об отпусках в Российской Федерации и Республике Казахстан (далее — РК) является признание права работников на отпуск конституционным правом. Вместе с тем правовое регулирование отпусков в названных государствах имеет ряд как аналогичных норм, так и принципиальных различий.

В Конституции РК закреплено, что в Казахстане каждый имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (п. 4 ст. 24)¹.

Данная норма практически дублирует ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, где говорится, что каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Правовое регулирование отпусков в обеих республиках осуществляется главным образом трудовыми кодексами.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан (ТК РК) отпускам посвящена специальная гл. 7 («Время отдыха»), при этом законодатель разделил все отпуска на два вида: оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска и социальные отпуска.

В ТК РФ отпускам также посвящена отдельная гл. 19 («Отпуска»). Однако ТК РФ использует понятие «ежегодные оплачиваемые отпуска», которое включает отдельные виды отпусков. При этом социальные отпуска как вид отпусков не предусмотрены. Отсутствие в российском законодательстве разделения отпусков на трудовые и социальные вызывает немало дискуссий, и в научной литературе нередко можно встретить предложения по разделению всех оплачиваемых отпусков, предусмотренных ТК РФ, на «трудовые» и «социальные» отпуска².

Так, по мнению Н. А. Постникова, все отпуска являются «социальными, так как общество заинтересо-

вано в обеспечении работникам отдыха для восстановления работоспособности», а понятие «трудовой» отпуск не отвечает общепризнанному понятию, что трудовой стаж не является основанием для возникновения отпуска, так как право на отпуск возникает с первого дня работы³.

Противоположной позиции придерживается А. М. Касумов. По его мнению, все отпуска являются трудовыми, так как в их основе лежат трудовые отношения и без них возникновение отпуска невозможно⁴.

Думается, что разделение отпусков на трудовые и социальные все-таки наиболее логично. Оно позволяет сразу разграничить разные назначения отпусков⁵.

В статье 87 ТК РК к ежегодным трудовым отпускам относятся следующие виды отпусков:

основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей. К социальным отпускам законодатель относит следующие виды отпусков:

отпуск без сохранения заработной платы;

учебный отпуск;

отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);

отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Такая подробная классификация представляется удобной для применения ее на практике.

Продолжительность ежегодного отпуска и в России, и в Казахстане определяется в календарных днях, однако продолжительность отпусков, установленная законодательством, различна.

Так, продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в соответствии с

³ См.: Постников Н. А. Классификация отпусков по российскому трудовому законодательству: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013.

⁴ См.: Касумов А. М., Алескерова Л. Г. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе. Баку, 2011. С. 91; Греченков А. А. Актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха в современных условиях // Трудовое и социальное право. 2013. № 4. С. 20.

⁵ Такой подход имеет большинство сторонников и в теории трудового права. См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 2-е изд. М., 2009.

¹ URL: http://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution.

² См.: Хохрякова О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1992. С. 33.

ТК РК составляет 24 календарных дня, а в соответствии с ТК РФ — 28 календарных дней.

ТК РФ помимо основного ежегодного оплачиваемого отпуска для некоторых категорий работников устанавливает удлиненный ежегодный отпуск. Так, для работников, не достигших возраста 18 лет, ежегодный основной оплачиваемый отпуск равен 31 календарному дню⁶.

ТК РК устанавливает единую продолжительность отпуска для всех категорий работников, удлиненный же отпуск не устанавливает ни для кого.

Отметим, что казахстанский законодатель употребляет термин «оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск», подчеркивая тем самым правовую природу и назначение отпуска. Российский же законодатель, напротив, использует понятие «ежегодный оплачиваемый отпуск».

Помимо основного отпуска законодательство обеих стран предусматривает дополнительные оплачиваемые отпуска. В Казахстане действуют списки производств, аналогичные тем, что действовали в России до 2013 г. Согласно данным Спискам работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест может быть установлен дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее шести календарных дней.

В 2013 г. Верховный Суд РФ разъяснил, что действующее законодательство Российской Федерации признает основанием для предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, конкретные условия труда, а не включение профессии, должности в какой-либо список или перечень производств, работ, профессий и должностей⁷.

⁶ В современном российском законодательстве удлиненный отпуск предоставляется работникам в возрасте до 18 лет, педагогическим работникам, государственным и муниципальным служащим, работникам Следственного комитета РФ, инвалидам, судьям, прокурорам, сотрудникам органов внутренних дел РФ, гражданам, занятым на работах с химическим оружием, спасателям профессионально-аварийных спасательных служб (формирований).

⁷ См.: Решение Верховного Суда РФ от 14 января 2013 г. № АК-ПИ12-1570 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующими пункта 1 постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, пунктов 1 и 4 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утв. постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20.

Думается, что зависимость компенсации в виде дополнительного отпуска от фактических условий труда, а не от формального поименования в каких-либо документах является наиболее целесообразной.

Дополнительные отпуска и в России, и в Казахстане суммируются с основным ежегодным отпуском.

Однако существуют различия в подходах при предоставлении ежегодного отпуска за первый год работы: в соответствии с ч. 2 ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

В соответствии со ст. 92 ТК РК отпуск за первый и последующий год работы предоставляется по соглашению сторон в любое время рабочего года.

Таким образом, российский работник имеет ограничение на использование отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

Законодательство РК формально не устанавливает минимальный непрерывный стаж, но отпуск может быть предоставлен по соглашению сторон. А соглашение сторон, исходя из своего термина, подразумевает согласие обеих сторон трудового договора. И здесь возникает вопрос: а если согласие между работником и работодателем не достигнуто, то когда работник имеет право на использование отпуска? Видимо, в таких случаях право на использование отпуска возникает у работника только в соответствии с графиком отпусков.

Такой подход представляется вполне оправданным и для России. Он в полной мере соответствует закрепленной в ТК РФ цели — обеспечение баланса интересов сторон трудового отношения.

Отпуска в России и Казахстане предоставляются в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее чем за две недели до начала календарного года. В соответствии со ст. 93 ТК РК график отпусков утверждается с учетом мнения работников, а в соответствии со ст. 123 ТК РФ график отпусков утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В случае отсутствия первичной профсоюзной организации российский работодатель может ни с кем не согласовывать график отпусков. Такое правило не в полной мере соответствует международным нормам.

В соответствии со ст. 10 Конвенции МОТ от 24 июня 1970 г. № 132 «Об оплачиваемых отпусках» время предоставления отпуска определяется работодателем после консультации с работником или его представителем. Тем не менее в ТК РФ до сих пор не закреплена возможность при составлении графика отпусков учитывать мнение не только профсоюза, но и любого другого представительного органа работни-

ков, выбранного в организации, а также мнение самого работника⁸. В связи с этим считаем необходимым дополнить ст. 123 ТК РФ, изложив ч. 1 статьи в следующей редакции: «Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или другого представительного органа работников, а также с учетом мнения работников, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов».

Оплата отпусков по российскому законодательству должна происходить не позднее чем за три дня до его начала. В Казахстане отпуска оплачиваются в такие же сроки, за исключением трудовых отпусков, которые предоставляются вне графика: такие отпуска оплачиваются не позднее трех дней со дня предоставления отпуска. Подобное правило стоило бы взять на заметку российскому законодателю. В России практика сталкивается с определенными трудностями в случаях, когда работник и работодатель договорились об использовании отпуска не по графику. Проблема возникает с выполнением требования об оплате отпуска не позднее чем за три дня до его начала. В указанной ситуации это требование практически невыполнимо. Более того, оплата отпуска в настоящее время, как правило, происходит путем перечисления работодателем отпускных денежных средств на банковскую карту. Как известно, банковские операции занимают в среднем от одного до пяти рабочих дней.

На это обстоятельство уже обращалось внимание в научной литературе. В частности, Н. А. Цуркан пишет, что «условия времени оплаты отпуска должны быть более гибкими. Необходимо внести изменения в ч. 9 ст. 136 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: “Оплата отпуска производится в день выплаты заработной платы, установленной у работодателя, но не позднее последнего рабочего дня работника перед отпуском, если иное не установлено соглашением сторон”»⁹.

Трудовое законодательство обеих стран закрепляет непрерывность отпуска и гарантирует непрерывность одной его части в 14 календарных дней, но вместе с тем предусматривает возможность отзыва работника из отпуска по причине производственной необходимости.

В соответствии со ст. 125 ТК РФ отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Согласно ст. 95 ТК РК оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть по соглашению сторон представляется в течение текущего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Более того, ТК РК предусматривает возможность компенсационной выплаты за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления отпуска в другое время.

Также в трудовых кодексах России и Казахстана существует запрет на отзыв из отпуска отдельных категорий работников: несовершеннолетних, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Как уже отмечалось, законодательство обеих стран предусматривает отпуска без сохранения заработной платы. Данные отпуска в России и Казахстане аналогичны: они могут быть предоставлены по соглашению между работником и работодателем или в определенных законом случаях (работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в случае регистрации брака, рождения ребенка, смерти близких родственников). Примечательно, что к отпускам без сохранения заработной платы законодательство РК относит отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В соответствии со ст. 99 ТК РК отпуск по уходу за ребенком начинается через 56 дней после родов (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей — 70 дней) и не оплачивается до достижения ребенком возраста трех лет.

Согласно ст. 255 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком начинается спустя 70 дней после родов (в случае осложненных родов — 86, в случае рождения двух и более детей — 110 дней) и может продолжаться до достижения ребенком возраста трех лет, из которых до полутора лет женщина получает пособие по уходу за ребенком, размер которого устанавливается законодательством.

Таким образом, российские нормы, регулирующие труд работников с семейными обязанностями, в большей степени защищают интересы работника.

Из приведенного анализа усматривается, что в правовом регулировании отпусков сравниваемых стран имеются как сходные черты, так и определенные различия.

Следует отметить, что действующее трудовое законодательство РК во многом напоминает более ран-

⁸ См.: Кучина Ю. А. Проблемы имплементации норм конвенций Международной организации труда об отпусках в российское законодательство // Российский юридический журнал. 2014. № 5. С. 60—68.

⁹ Цуркан Н. А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011.

ние редакции ТК РФ (например, списки производств и процедура аттестации рабочих мест). Можно предположить, что в рамках развития ЕАЭС трудовое за-

конодательство, включая правовое регулирование отпусков, будет ориентироваться на более комфортные условия труда для работников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Греченков А. А. Актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха в современных условиях // Трудовое и социальное право. 2013. № 4.

Касумов А. М., Алескерова Л. Г. Правовое регулирование времени отдыха на современном этапе. Баку, 2011.

Кучина Ю. А. Проблемы имплементации норм конвенций Международной организации труда об отпусках в российское законодательство // Российский юридический журнал. 2014. № 5.

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 2-е изд. М., 2009.

Постников Н. А. Классификация отпусков по российскому трудовому законодательству: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013.

Хохрякова О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1992.

Цуркан Н. А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011.