

## ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

**Синьков Б. Б.**

Республика Беларусь, г. Минск

Международный университет «МИТСО»,

заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин,

кандидат юридических наук, доцент

Целевое назначение социального отпуска – создание благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей. Право на социальные отпуска работников не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации. Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска и за календарный год, при этом только за тот календарный год, в котором работник имеет на них право. В случае неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении (ст. 183 ТК) [1].

Социальные отпуска предоставляются, как правило, не для отдыха, а для определенной социальной цели [2, с. 396].

С 28 января 2020 г. вступили в силу изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь [3]. Одним из новшеств является ст. 186 ТК, в которой регламентируется порядок предоставления отпуска отцу (отчиму) при рождении ребенка». Фактически это расширение перечня категорий работников, указанных в ст. 189 ТК, которым наниматель обязан предоставить отпуск до 14 календарных дней без сохранения заработной платы. Однако законодатель не расширил перечень ст. 189 ТК, а предусмотрел отпуск отцам в отдельной статье, так как для данной категории работников имеются отличия в предоставлении социального отпуска.

В отличие от ст. 189 ТК, где социальный отпуск может предоставляться частями, в ч. 2 ст. 186 ТК установлено, что отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка предоставляется единовременно, т. е. сразу, за один прием. В статье сказано «продолжительностью не более 14 календарных дней», т. е. меньше можно, но, если работнику по его просьбе (согласно заявлению)

## Право. Экономика. Социальное партнерство

было предоставлено 10 дней, остальными днями он уже не сможет воспользоваться.

В ст. 186 установлены временные рамки использования данного отпуска – в течение шести месяцев с даты рождения ребенка. Если работник не воспользовался данным отпуском в указанный период, в том числе и по уважительным причинам (болезнь, командировка), работник теряет право на его использование.

В ст. 186 прямо не сказано, что данный отпуск предоставляется «в период, согласованный сторонами», что имеет место, например, в ч. 3 ст. 189 ТК. Таким образом, по мнению автора, наниматель должен согласиться с указанной работником датой начала данного отпуска, а также с продолжительностью отпуска, в пределах 14 календарных дней.

Если с даты рождения ребенка прошло, например, пять месяцев и 26 дней предоставление данного отпуска в полном объеме будет правомерным, главное, чтобы отпуск был «предоставлен» т. е. начался в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

Законодательство и коллективные договоры западных стран наряду с ежегодным оплачиваемым отпуском для отдыха также предусматривают дополнительные отпуска (с оплатой или без оплаты): связанные с событиями семейной жизни (рождение ребенка, вступление в брак, смерть члена семьи и др.), учебные отпуска, даже дополнительные отпуска для некурящих, нетучных людей. Во Франции законодательно закреплен неоплачиваемый отпуск для создания собственного предприятия продолжительностью один – два года, что способствует развитию мелкого бизнеса, малых предприятий [51, с. 204–206].

Условия предоставления отпуска связаны с учетом профессии работника, его квалификации, характера трудовой связи с организацией, с производственной и финансовой возможностью организации. Труд работника оценивается с разных позиций: по фактическим затратам труда, как общественно-необходимый с учетом реальной ситуации и общественных потребностей, по конечным итогам, результатам трудовой деятельности (самого работника, коллектива подразделения, всей организации в целом). Такой подход к отпуску вполне правомерен, так как свои интересы есть у нанимателя, у работника, у коллектива, у общества в целом, причем с позиции каждого из них свои интересы более важны,

а конкретный интерес предопределяет приоритетность целей и функций отпуска в том или ином случае.

В ст. 189 ТК перечислены категории работников, которым наниматель обязан предоставлять по их желанию кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в течение календарного года в период, согласованный сторонами (например, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет). То есть наниматель может и не согласовать предложенную дату со стороны работника, предложить свою дату, которая в свою очередь будет не приемлема для работника. Таким образом право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней у работника имеется, а с реализацией этого права в удобное для работника время могут возникнуть вопросы.

В ст. 189 определена только максимальная продолжительность отпуска до 14 календарных дней, таким образом, работник может согласовать с нанимателем любую продолжительность отпуска в этом пределе. Если работник не использует 14 календарных дней отпуска до конца календарного года, то неиспользуемая часть на следующий год не переносится. Это правило не имеет исключений, отпуск не переносится в том числе и при наличии уважительных причин в неиспользовании отпуска.

Продолжительность социального отпуска исчисляется в календарных днях, но в отличие от трудового отпуска государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период социального отпуска, в число календарных дней отпуска включаются.

Для реализации возможности использовать отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для работника время можно предложить следующую редакцию ч. 3 ст. 189 ТК: «Отпуска, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются в течение календарного года в удобное для работника время, о предоставлении отпуска работник предупреждает нанимателя не менее чем за 15 календарных дней».

*Список цитированных источников*

1. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
2. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.
3. Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З // Эталон. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
4. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 725 с.

**К ВОПРОСУ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЕДИНОГО ПОНЯТИЯ  
«ДОЛЖНОСТНОЕ ЛИЦО» В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**Солянкина Н. А.**

Республика Беларусь, г. Минск

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,  
старший преподаватель кафедры правового обеспечения  
экономической деятельности

Проблема законодательного определения понятия «должностное лицо» на протяжении многих лет была и остается одной из актуальных для правовой теории и правоприменительной деятельности.

Для обозначения лиц, наряду с руководителем, выступающих от имени нанимателя в трудовом правоотношении, долгое время использовался термин должностные лица. В течение десятилетий представители различных отраслей права – административного, трудового, уголовного – пытаются выработать единое определение понятия «должностное лицо».

Существующая неоднородность во взглядах ученых на решение обозначенной проблемы породила формирование двух