

Кубенов Гизат Манапович,

Докторант PhD
Инновационный Евразийский университет
Павлодар, Республика Казахстан



<http://dx.doi.org/10.26739/2181-9130-2017-11-5>

ПРАВО НА ОТДЫХ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ

Аннотация. В настоящей научной статье исследуются некоторые аспекты нормативного закрепления института времени отдыха в международном законодательстве. Обосновывается, что время отдыха как трудовая категория представляет собой период времени, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Уделено внимание актам Организации Объединенных Наций (ООН) как важнейшим источникам международно-правового регулирования труда и времени отдыха. Сделан вывод, что провозглашенные ООН основные права человека, среди которых комплекс трудовых прав, преимущественно закреплены во Всеобщей декларации прав человека и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах.

Ключевые слова: право на отдых, время отдыха, отпуск, трудовые права, международные акты.

Kubenov Gizat Manapovich,

PhD Student of the
Innovative Eurasian University
Pavlodar, Republic Of Kazakhstan

RIGHT TO REST: INTERNATIONAL STANDARDS

Abstract: This scientific article examines some aspects of the normative consolidation of the Institute of rest time in the international legislation. It is proved that the rest time as a labor and legal category is a period of time during which the employee is free from the performance of labor duties and which he can use at his discretion. Attention is paid to the acts of The United Nations (UN) as the most important sources of international legal regulation of work and rest time. It is concluded that the basic human rights proclaimed by the UN, including a set of labor rights, are mainly enshrined in the universal Declaration of human rights and the International Covenant on economic, social and cultural rights.

Keywords: the right to rest, rest time, vacation, labor rights, international acts.

Kubenov Gizat Manapovich,

Innovatsion Evrosiyo universiteti doktoranti (PhD),
Qozog'iston Respublikasi, Pavlodar

DAM OLIISH HUQUQI: XALQARO STANDARTLAR

Аннотация: Ушбу илмий мақоллада дам оlish институтини халқаро ҳуқуқда ме'yoriy бirlаштиришнинг ба'зи jihatlariни ko'rib chiqadi. Mehnat toifasi sifatida дам оlish vaqti xodimning mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod bo'lgan va u o'z xohishiga ko'ra foydalanishi mumkin bo'lgan vaqtni anglatishi isbotlangan. Birlashgan Millatlar Tashkiloti (BMT) mehnat va дам оlishni халқаро ҳуқуқiy tartibga solishning muhim

manbalari sifatida e'tibor beradi. Birlashgan Millatlar Tashkiloti tomonidan e'lon qilingan asosiy inson huquqlari, shu qatorda mehnat huquqlari majmui, asosan, Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi va Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro paktida mustahkamlangan.

Kalit so'zlar: dam olish huquqi, dam olish vaqti, ta'til, mehnat huquqlari, xalqaro hujjatlar.

For citation: Kubenov Gizat Manapovich. RIGHT TO REST: INTERNATIONAL STANDARDS. Journal of Law Research. 2017, 11 vol., issue 1, pp. 33-38

Конституция Республики Казахстан в статье 24 устанавливает: "Каждый имеет право на отдых" [1].

Право на отдых - одно из основных трудовых (более широко - экономических) прав человека, закрепляемое в конституциях большинства "социалистических" и многих "постсоциалистических" стран. В других государствах встречается значительно реже. Ограничивает продолжительность рабочего дня (обычно 8 часами), устанавливает выходные и праздничные дни, право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Республика Казахстан взяв курс на построение демократического государства, основанного на рыночной экономике и многообразии форм собственности, с особой тщательностью подошла к изменениям приоритетов в правовом регулировании социальной политики, выдвинув на первый план благосостояние человека, охрану прав и законных интересов личности, обеспечение ее социальных гарантий.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентацию с помощью межгосударственных соглашений отношений по поводу применения наемного труда, улучшения его условий, охраны труда, защиты индивидуальных и коллективных прав и интересов работников. Международно-правовое регулирование времени отдыха осуществляется актами ООН, Международной Организации Труда (далее - МОТ), других региональных организаций.

Значение актов ООН как источников международно-правового регулирования труда и времени отдыха в частности заключается в провозглашении основных прав человека, которые должны быть закреплены в законодательстве каждой цивилизованной страны. Эти права являются общепризнанными принципами и нормами международного права. Провозглашенные ООН основные права человека, среди которых комплекс трудовых прав, преимущественно закреплены во Всеобщей декларации прав человека [2] и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах [3].

Всеобщая декларация прав человека 1948 года, является программным политическим документом, имея при этом значительный авторитет в качестве основополагающего международно-правового документа.

Всеобщая декларация прав человека содержит пакет основных неотъемлемых трудовых прав человека. Статьей 24 провозглашено право каждого человека на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах человека (далее - Пакт), по юридической природе является многосторонним международным договором, ратифицированным большинством стран -

членов ООН, в том числе и Республикой Казахстан (ратифицирован 21 ноября 2005 года) [4].

Основные трудовые права в Пакте сформулированы более широко по сравнению со Всеобщей декларацией прав человека, кроме этого, в Пакте установлены конкретные обязательства государств, ратифицировавших Пакт, по практическому внедрению его положений.

Пактом установлены права каждого на справедливые и благоприятные условия труда, которые обеспечивают справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без каких-либо различий. Статьей 7 Пакта провозглашено право каждого на отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и на вознаграждение за труд в праздничные дни.

Таким образом, международные трудовые нормы, содержащиеся в актах ООН и касающиеся времени отдыха, являются общими и являются стандартами, которые имплементированы в законодательство всех демократических стран, включая и Республику Казахстан.

Основной массив международных трудовых норм о времени отдыха содержится в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда. Конвенции – это многосторонние международные договоры, которые вступают в силу после их ратификации как минимум двумя государствами-членами МОТ и открыты для ратификации другими странами. Конвенции часто дополняются рекомендациями, которые детализируют и развивают их основные положения.

МОТ приняла 189 конвенций, 6 протоколов и 203 рекомендации. Республикой Казахстан ратифицированы 24 основополагающие конвенции Международной организации труда, в том числе по вопросам охраны труда – пять (№ 148, 155, 162, 167, 182), и об инспекции труда – два (№ 81 и 129) [5].

В актах МОТ урегулированы продолжительность еженедельного отдыха и ежегодных оплачиваемых отпусков. МОТ не устанавливает продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, которая является общей для всех отраслей хозяйства, а устанавливает ее отдельно для промышленности, торговли и государственных учреждений. В промышленности персонал предприятия должен пользоваться, как правило, в течение каждых 7 дней периодом отдыха, включающий не менее 24 часов. По возможности этот отдых предоставляется всему персоналу одновременно и должен совпадать с днями, уже установленные обычаями, традициями страны и региона (Конвенция МОТ №14 о применении еженедельного отдыха на промышленных предприятиях от 21 июня 1921 года). На предприятиях торговли и в государственных учреждениях непрерывный еженедельный отдых установлен продолжительностью соответственно не менее суток (Конвенция МОТ №106 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях от 5 июня 1957 года) и не менее 36 часов, для подростков до 18 лет – не менее двух суток (Рекомендация МОТ №103 относительно недельного отдыха в торговле и учреждениях от 5 июня 1957 года).

На сегодня действуют две Конвенции МОТ (№ 52 и № 132), которые касаются ежегодных оплачиваемых отпусков. Первая Конвенция № 52 о ежегодных оплачиваемых отпусках от 4 июня 1936 года частично является устаревшей, и большинство развитых стран ратифицировали более позднюю по времени Конвенцию №132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году), в

которой учтен развитие мирового законодательства после Второй мировой войны.

Согласно Конвенции №52, которая вступила в силу 22 сентября 1939 года, каждое лицо, к которому применяется эта Конвенция, имеет право после непрерывной работы продолжительностью в один год на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 6 рабочих дней. Лица, в возрасте до 16 лет, включая учеников, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 12 рабочих дней. До отпуска не включаются праздничные дни и перерывы в работе из-за болезни. Национальное законодательство может разрешить разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, но лишь в той части, которая превышает минимальную продолжительность, установленную Конвенцией. Продолжительность отпуска увеличивается пропорционально продолжительности стажа работы на основе правил, установленных в национальном законодательстве. Каждый человек, уходящий в отпуск, получает отпускные, равные обычному вознаграждению. Порядок их исчисления определяется национальным законодательством или коллективными договорами. Любая сделка, исключающая право на ежегодный оплачиваемый отпуск, должна быть признана недействительной. Национальное законодательство может предусматривать, что лицо, которое будет занято на оплачиваемой работе в течение своего ежегодного отпуска, лишается оплаты за период отпуска. Лицо, уволенное по вине работодателя, имеет право на компенсацию за неиспользованный отпуск.

Трудовой кодекс Республики Казахстан в статье 87 устанавливает, что работникам предоставляются следующие виды отпусков: 1) оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска; 2) социальные отпуска. А в статье 88 закреплено, что основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью двадцать четыре календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено Трудовым Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя [6].

Конвенция № 132 применяется ко всем лицам, работающим по найму, за исключением моряков. Устанавливается, что каждое лицо, к которому она применяется, имеет право на минимальную 3-недельный оплачиваемый отпуск за каждый год работы. Минимальный период работы, необходимый для получения права на отпуск, не должен превышать 6 месяцев. Воскресенье и праздничные дни, а также время болезни в отпуск не включаются. За время отпуска должны выплачиваться отпускные, равные по крайней мере средней заработной плате.

Конвенцией предусмотрена возможность разделения отпуска на части, но при этом продолжительность одной части не может быть меньше двух недель. Непрерывная часть отпуска предоставляется не позже, чем в течение года, остаток ежегодного отпуска - не позднее, чем в течение года, остаток ежегодного отпуска - не позднее, чем в течение 18 месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск. Любая часть ежегодного отпуска может быть отложена с согласия заинтересованного лица на период, не превышающий определенный предел. При определении периода при предоставлении отпуска следует учитывать требования работы и возможности для отдыха у работников, работающих по найму. Отсутствие на работе по таким причинам, как болезнь, несчастный случай на производстве или отпуск по беременности и родам, засчитывается в стаж

работы. Работник, проработавший минимальное время, необходимое для предоставления отпуска, и увольняющийся с работы, вправе получить после прекращения работы оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы, или вместо этого ему должна быть выплачена компенсация. Согласие об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск или о неиспользовании такого отпуска с заменой денежной компенсацией признается недействительным или запрещается.

Рассмотренные акты МОТ о ежегодных оплачиваемых отпусках распространяются на основную часть наемных работников. В сельском хозяйстве и на морском транспорте действуют специальные конвенции МОТ, которые устанавливают особые правила об отпусках.

Развитие научно-технического прогресса и изменения структуры экономических и социальных отношений требуют соответствующего регулирования учебных отпусков для получения образования и подготовки специалистов, которые бы отвечали требованиям и потребностям общества, которое постоянно меняется. Одно из средств удовлетворения этих потребностей как общества в целом, так и отдельного гражданина является временное освобождение работников от их трудовых обязанностей и предоставления им свободного времени для получения образования.

Генеральной конференцией МОТ, которая собравшаяся 5 июня 1974 года, был принят ряд положений об оплачиваемых отпусках, которые нашли свое отражение в Конвенции МОТ №140 об оплачиваемых учебных отпусках от 5 июня 1974 года и Рекомендации №148 об оплачиваемых учебных отпусках от 5 июня 1974 года.

Государства обязуются разрабатывать и осуществлять политику, направленную на содействие предоставлению оплачиваемых учебных отпусков для профессиональной подготовки на любом уровне; общего, социального или гражданского образования; профсоюзной учебы.

Международные трудовые нормы об отпусках в связи с беременностью и родами содержатся также в Конвенции МОТ №3 о занятости женщин до и после родов от 29.10.1919 года, которая была пересмотрена Конвенцией №103 в 1952 году, и Конвенции МОТ №103 об охране материнства (вступило в силу 7.09.1955 года). Согласно Конвенции МОТ №3 Продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 12 недель (6 недель до и 6 недель после родов). Женщина имеет право на получение денежного содержания и медицинской помощи. Положения Конвенции МОТ №3 распространяется на промышленные и торговые предприятия.

В конвенциях и рекомендациях МОТ достаточно подробно урегулирован только один из видов времени отдыха - отпуск. При этом соответствующие нормы в основном являются общими, то есть распространяются на все категории работников, занятых в определенных отраслях. Что касается других видов времени отдыха, то акты МОТ содержат фрагментарные положения, которые к тому же являются специальными, то есть касаются определенных категорий работников или отдельных профессий. Все остальные виды времени отдыха достаточно четко регламентированы законодательством стран-членов.

В актах МОТ можно встретить следующие положения в отношении отдельных видов времени отдыха. В Конвенции МОТ №153 о длительности рабочего времени

и периодах отдыха на дорожном транспорте от 6 июня 1979 года, Конвенции МОТ № 106 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях от 5 июня 1957 года, Конвенции МОТ №14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях от 25 октября 1921 года применяются такие понятия как перерыв ("каждый водитель, который работает по найму, имеет право на перерыв после непрерывного периода работы продолжительностью пять часов"), ежедневный отдых ("ежедневный отдых водителей составляет не менее десяти часов в течение любого 24 часового периода, считая от начала рабочего дня"), еженедельный отдых ("в течение каждого семидневного периода все лица, к которым применяется данная Конвенция, имеют право на непрерывный еженедельный отдых продолжительностью не менее суток, по мере возможности еженедельный отдых предоставляется одновременно всем заинтересованным лицам, работающим на одном и том же предприятии, в мере возможности еженедельный отдых должен совпадать с днем, признанным днем отдыха согласно традициям или обычаям страны или района, уважая традиции и обычаи").

Таким образом, время отдыха как трудовая категория представляет собой период времени, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Международные стандарты права на отдых провозглашенные актами ООН, МОТ, СНГ, устанавливают общие нормы о времени отдыха путем провозглашения права каждого на отдых и его гарантии. В них урегулированы продолжительность еженедельного отдыха, ежегодных оплачиваемых отпусков, оплачиваемого учебного отпуска, отпуска по беременности и родам. Все они составляют основу трудового законодательства Республики Казахстан.

Сноски/References/Adabiyotlar

1. Конституция Республики Казахстан. Принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 г. (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL (The Constitution of the Republic of Kazakhstan. Adopted at the republican referendum on August 30, 1995 (with amendments and additions). [Electronic resource]. - Access mode): <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000>.

2. Всеобщая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. (The Universal Declaration of Human Rights. Adopted by resolution 217 A (III) of the UN General Assembly of December 10, 1948) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года и вступил в силу 3 января 1976 года (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Adopted by the UN General Assembly on December 16, 1966 and entered into force on January 3, 1976) https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml.

4. Закон Республики Казахстан 21 ноября 2005 года № 87-III "О ратификации Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах" (The Law of the Republic of Kazakhstan on November 21, 2005 No. 87-III "On Ratification of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights") https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30034296.

5. Перечень международных конвенций, участницей которых является Республика Казахстан (The list of international conventions to which the Republic of Kazakhstan is a party) <http://dsm.gov.kz/ru/pages/perechen-mezhdunarodnyh-konvency-uchastnicey-kotoryh-yavlyayetsya-respublika-kazakhstan>.

6. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (The Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 № 414-V) https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=1246;-58.