УДК 349.23

Л. Г. Алескерова
доцент кафедры трудового и экологического права
юридического факультета
Бакинского государственного университета
(Азербайджанская Республика)

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ В АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

В статье дается обзор основных гарантий трудового отпуска, законодательная база, гарантирующая его, а также необходимые условия для его получения.

Предпосылкой субъективного права на отпуск является правоспособность, т. е. общая способность граждан Азербайджанской Республики иметь права. Правом на отпуск, согласно ст. 37 Конституции Азербайджанской Республики, обладает каждый работающий по трудовому договору [1, с. 14].

По законодательству Азербайджанской Республики трудовой отпуск должен предоставляться работнику в соответствующее время каждого рабочего года (ч. 3 ст. 113 Трудового Кодекса (далее — ТК) Азербайджанской Республики). В зависимости от того, какой рабочий год — первый или последующий — действующее трудовое законодательство Азербайджанской Республики предусматривает различный порядок предоставления трудового отпуска. Так, в соответствии со ст. 131 ТК Азербайджанской Республики, за первый рабочий год право на использование трудового отпуска возникает после шести месяцев работы с момента заключения трудового договора. По истечении шести месяцев работы до окончания первого рабочего года работнику на основании заявления может быть предоставлен трудовой отпуск в согласованное с работодателем время. Трудовой отпуск во второй и последующие рабочие годы предоставляется в определенное по обоюдному соглашению с работодателем время [2]. Таким образом, обязательным условием предоставления трудового отпуска в полном объеме является рабочий год.

Важным моментом является то, что период частично оплачиваемого социального отпуска по уходу за ребенком не включается в стаж, дающий право на отпуск. Здесь уместно отметить, что до 27 апреля 2001 г. в периоды, не включаемые в стаж работы, дающий право на отпуск, в соответствии с ч. 2 ст. 132 ТК Азербайджанской Республики, помимо частично оплачиваемого социального отпуска, включался также период отбывания наказания приговоренных к исправительным работам без лишения свободы. Однако это положение

было признано недействительным постановлением Конституционного Суда Азербайджанской Республики от 19 апреля 2001 г. В указанном постановлении предусмотрено следующее: «Положение части второй статьи 132 ТК Азербайджанской Республики о невключении периода отбывания наказания лиц, приговоренных к исправительным работам без лишения свободы, в трудовой стаж, дающий право на отпуск, ограничивает право на отдых, установленное статьей 37 Конституции АР» [3; 1].

Говоря о порядке предоставления трудовых отпусков, следует упомянуть также о графике очередности отпусков. При составлении такого графика необходимо правильно выстроить последовательность предоставления отпусков, ведь непрерывность работы напрямую зависит от работников, и их временное отсутствие может повлиять на нормальный ход дел в предприятии. В ТК Азербайджанской Республики также предусматривается концепция графика очередности отпусков, в качестве права, нежели обязанности работодателя. Так, ч. 1 ст. 133 ТК Азербайджанской Республики гласит: «В целях регулирования нормального хода производства и работы, обеспечения правильного ведения учета отпусков каждый год до конца января может составляться график очередности предоставления трудовых отпусков» [2]. Как видно, данное положение носит не императивный, а диспозитивный характер.

В ТК Азербайджанской Республики предусмотрено ведение учета отпусков. Согласно ч. 3 ст. 138, работодатель обязан вести точный и своевременный учет предоставления отпусков. Учет должен вестись с указанием рабочих годов работника, видов, продолжительности отпусков, даты предоставления и номера, даты соответствующего приказа. В соответствии с возможностями работодателя учет отпусков ведется с помощью компьютерных программ или путем упрощенного делопроизводства. В целях обеспечения правильности предоставления трудовых отпусков учет отпусков должен вестись по рабочим годам работников [2].

В соответствии с ч. 1 ст. 137 ТК Азербайджанской Республики, по желанию работника и с согласия работодателя трудовой отпуск может предоставляться частями при условии, что продолжительность одной из частей разделенного отпуска не будет менее двух календарных недель. В случаях использования одной части трудового отпуска остальная его часть предоставляется до завершения рабочего года, в котором предоставлен этот отпуск, или до конца календарного года, либо по желанию работника путем присоединения к трудовому отпуску за очередной рабочий год [2]. Следует прояснить три важных момента, связанных с данным положением. Во-первых, правило о двух календарных неделях распространяется на всех работников, независимо от количества установленных для них дней отпуска. То есть вне зависимости

от того, имеет ли работник 21, 30 или 46 дней основного отпуска, одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Во-вторых, существует ошибочное мнение, что данное правило применяется обязательно по отношению к первой части отпуска работника. Однако такого требования в ТК Азербайджанской Республики нет. Работник может использовать эти 14 дней в качестве любой части отпуска. В-третьих, если работник использует отпуск, разделив его на части, ни одна из которых не составляет двух календарных недель, то требования трудового законодательства нарушаются и в таком случае соответствующий государственный орган может наложить на работодателя административный штраф за нарушение права работника на отпуск.

Примечательным также является порядок отзыва работника из отпуска. Согласно ч. 2 ст. 137 ТК Азербайджанской Республики, работник, находящийся в трудовом отпуске, может быть отозван из отпуска в исключительных случаях — для устранения последствий аварии на производстве, а также при необходимости выполнения неотложных работ, только с его согласия. Такой отзыв оформляется приказом работодателя. Отозванному из трудового отпуска работнику заработная плата начисляется со дня начала работы и по соглашению сторон, либо предоставляются дополнительные неоплачиваемые отгулы вместо проработанных дней отпуска, либо же сумма отпускных, приходящаяся за дни неиспользованного отпуска, удерживается с него и неиспользованные дни отпуска предоставляются в будущем, и за них снова начисляются отпускные в установленном порядке. По инициативе работника отзыв из трудового отпуска возможен только по усмотрению работодателя [2].

В ст. 111 ТК Азербайджанской Республики установлены правовые гарантии работникам при использовании отпуска. В ч. 1 данной статьи говорится, что в период нахождения в отпуске за работником сохраняются место работы, должность (профессия) и средняя заработная плата в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя и привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Этот срок включается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

К числу основных правовых гарантий трудового отпуска можно, прежде всего, отнести ежегодность отпуска и его минимальную продолжительность. Ко второй, наиболее важной, гарантии материального характера относится сохранение за работниками на все время отпуска средней заработной платы, а также включение времени отпуска в общий и специальный трудовой стаж.

Еще одна гарантия материального характера установлена трудовым законодательством в ст. 135: в случае, если работник в соответствующем рабочем году по той или иной причине не использовал трудовой отпуск, ему

в установленном порядке и размере выплачивается компенсация за неиспользованный на данный рабочий год трудовой отпуск.

ТК Азербайджанской Республики в ст. 139 и 140 установил порядок исчисления среднего заработка для оплаты отпуска.

1. Конституция Азербайджанской Республики [Электронный ресурс] : принята на всенар. голосовании (референдуме) 12 нояб. 1995 г. : с доп. и изм., принятыми на всенар. голосовании (референдуме) 26 сент. 2016 г. // Президент Азербайджан. Респ. Ильхам Алиев : [сайт]. URL: https://president.az/ru/pages/view/azerbaijan/constitution (дата обращения: 17.03.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

2. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики [Электронный ресурс] : утв. Законом Азербайджан. Респ. от 1 февр. 1999 г. № 618-IQ : с изм. и доп. по состоянию на 27 дек. 2024 г. // Юрист : [сайт]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30420364 (дата обращения: 17.03.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

3. О положении части второй статьи 132 Трудового кодекса Азербайджанской Республики, согласно которой срок отбывания наказания лиц, осужденных к исправительным работам без лишения свободы, не включается в трудовой стаж, дающий право на отпуск [Электронный ресурс] : постановление Конституц. Суда Азербайджан. Респ. от 19 апр. 2001 г. // Юрист : [сайт]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31212338 (дата обращения: 17.03.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

L. G. Aleskerova

Some issues of providing work leaves in the Republic of Azerbaijan

The article provides an overview of the main labor guarantees of labor leave, the legislative framework guaranteeing it, as well as the necessary conditions for obtaining it.