

УДК 342.7 (572.5)

О ВОПРОСАХ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ ГРАЖДАН КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ. ПРАВО НА ОТДЫХ, РЕГЛАМЕНТИРОВАННОЕ ТРУДОВЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ

Пазылов Н.А.

Ошский государственный юридический институт, Ош, e-mail: niaz_1980@mail.ru

В данной статье рассмотрены вопросы конституционных прав граждан на отдых, регламентированных трудовым законодательством. Здесь исследуются вопросы времени отдыха как с позиции конституционного, так и трудового права, а также в качестве примера рассмотрена роль судов, которые могут обнаружить неконституционность закона в ходе разрешения конкретных дел. На сегодняшний день в нормах конституционного положения нашего государства вопрос регулирования права на отдых остается не достаточно урегулированным. Целью исследования было проанализировать и предложить возможные пути обеспечительных мер по вопросам времени отдыха и их охраны в практическом аспекте. В исследовании были использованы общенаучный диалектический метод научного познания, а также системно-структурный, технико-юридический, метод сравнительного правоведения. Результаты исследования могут быть применены в преподавании по предмету Конституционное право, Трудовое право, а также в научно-исследовательских направлениях.

Ключевые слова: Конституция Кыргызской Республики, Трудовой кодекс, право на отдых, время отдыха, суд, защита прав и свобод, социальное государство

ON ISSUES OF THE CONSTITUTIONAL RIGHTS OF CITIZENS OF THE KYRGYZ REPUBLIC OF LAW FOR REST, REGULATED BY LABOR LAW

Pazylov N.A.

Osh state Institute of law, Osh, e-mail: niaz_1980@mail.ru

This article deals with the constitutional rights of citizens to rest, regulated by labor law. The questions of the time of rest are investigated from the standpoint of constitutional and labor law, and as an example, the role of courts that can detect the unconstitutionality of the law during the resolution of specific cases is examined. The aim of the study was to analyze and propose possible ways of interim measures on resting time and their protection in practical terms. The research used the general scientific dialectical method of scientific cognition, as well as the system-structural, technical-legal, method of comparative jurisprudence. The results of the research can be applied in teaching on the subject Constitutional law, labor law, and also in research directions.

Keywords: the Constitution of the Kyrgyz Republic, the Labor Code, the right to rest, rest time, the court, the protection of rights and freedoms, a social state

В любом правовом государстве должна быть закреплена конституционная норма, гарантирующая каждому гражданину права отдыха. В нашем государстве такая норма присутствует в ст. 44 Конституции Кыргызской Республики [1]. Согласно данной норме конституционного положения в ней дается общее определение, но нет конкретного указания на закон, который бы регулировал такие отношения, к примеру, трудовое законодательство.

В этом исследовании актуальность определена важностью прав работников на отдых, которая отражена Конституцией Кыргызской Республики от 2010 года и входит в основную часть принципов, провозглашенных международными актами, включая акты, принятые Генеральной Ассамблеей ООН о Всеобщей декларации прав человека от 1948 года. Время отдыха как отдельный раздел Трудового кодекса Кыргызской Республики закрепляет юридические гарантии такого права для всех участников трудового правоотношения. Данный раздел Трудового кодекса в свою

очередь имеет большое значение для сохранения здоровья работников и стабильной работоспособности в производстве. Здесь надо отметить, что, говоря о времени отдыха, мы прежде всего используем такое понятие как «перерывы в течение рабочего дня», или в бытовом плане мы чаще говорим об «обеде», который не только повышает трудовую возможность, но и способствует развитию социума и экономики государства. Необходимость научного анализа перерывов в течение рабочего дня, которые являются важным аспектом времени отдыха, продиктована современными требованиями общества в нашем государстве. Перенос на задний план исследование этой проблемы правомерно считать одной из причин общего роста числа увечий и профессиональных заболеваний. Изменение организационных и технологических условий труда, а также их внедрение, проявление нездоровой конкуренции на рынке труда, созданные жесткими экономическими законами в современном обществе, особенно в период единой экономической зоны,

приобретенные впоследствии вхождения в Таможенный союз, сегодня, с одной стороны, особенно важно противодействовать тенденции уменьшения продолжительности оплачиваемых перерывов в течение рабочего дня. С другой точки зрения, некоторые положения, входящие в раздел времени отдыха, в определенной мере устарели и не способны отвечать на те проблемы, которые возникают с новыми требованиями производственного сектора экономики. Режим труда и отдыха и его оптимизация способны повысить производительность труда на производстве, где может наблюдаться улучшение качества труда, сокращение простоев и потерь рабочего времени, минимизация издержек производства и повышения объема труда. Все упомянутые аспекты требуют научного анализа по трудовому праву.

Попробуем конкретизировать вышесказанное с позиции трудового права. Трудовой кодекс Кыргызской Республики (далее – ТК КР) [2] регламентирует время отдыха в статье 108, причем важно зафиксировать, что они распространяются как на государственные, так и на частные предприятия.

Согласно статье 109 ТК КР предусматриваются следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Подтверждая вышесказанное, известные ученые в области трудового права (К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова) предлагают все перечисленные виды времени отдыха условно разделить на две группы:

1) кратковременный отдых. Сюда относятся перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный отдых, выходные и праздничные нерабочие дни;

2) отпуска.

Далее отмечают, что для всех видов времени отдыха характерно то, что работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей, само время отдыха не включается в рабочее время. Однако работник обладает важными гарантиями: сохраняется место работы, и время отдыха включается в трудовой стаж [3, с. 269–270].

В свою очередь Т.В. Иванкина выделяла третий вид времени – нерабочее время – и наделяет его двумя особенностями. Прежде всего он характеризуется исключительно целевым характером (в частности, предоставляется для лечения при временной нетрудоспособности, для выполнения государственных или общественных обязанностей, для совмещения работы с обу-

чением и пр.). Кроме того, нерабочее время может характеризоваться как гарантия и льгота. При этом существование данного вида времени влечет пропорциональное уменьшение рабочего времени. Освобождение от работы в рамках нерабочего времени предусматривает (так же, как и во время отдыха) сохранение за лицом рабочего места или должности. С этим следует согласиться и поддержать уважаемого автора [4].

Так, используемая в ТК КР категория «Время отдыха» подразумевает, что время, в течение которого работник освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей, используется им по своему усмотрению. И это логично и обоснованно, поскольку законодатель пошел по пути модельного закона для государств СНГ в данном вопросе.

При заключении трудового договора работник приобретает право на отпуск, который он может использовать в соответствии с трудовым законодательством. Для предоставления такого времени отдыха не имеет значение социально-экономическое положение работника, его статус и у какого работодателя независимо от формы собственности он трудится. Как верно отмечает В.И. Миронов, работник не может быть лишен права на ежегодный оплачиваемый отпуск [5].

Далее, продолжая анализ времени отдыха, следует выделить те важные условия, которые влияют на работоспособность работника это физиологические данные работника [6].

Для любого работодателя в современных рыночных условиях хозяйствования необходимым атрибутом является «постоянная работоспособность» на должном уровне. Данное качество отражается на производительности труда и качестве работы и в конечном итоге является одним из основных условий успеха работодателя в бизнесе. Государство, конечно, заинтересовано в этом, так как от этого может зависеть и платежеспособность каждого предпринимателя, который создает новые рабочие места. И в связи с этим каждый работодатель «должен» требовать от своего работника, чтобы он позаботился о своей работоспособности и здоровье во время отдыха. В действующем трудовом законодательстве есть нормы, направленные на использование работником времени отдыха по указанному назначению. К примеру, мы можем отнести статью 116 ТК КР, в соответствии с которой за работником сохраняется средний заработок на время ежегодного оплачиваемого отпуска, и статья 113 пункт 3 ТК КР, где есть обязанность работодателя выплачивать работникам дополнительное вознаграждение

за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе. Однако на практике при анализе труда различных категорий работников, следует сказать что не все работники могут использовать время отдыха по собственному усмотрению. Так, по мнению В.М. Лебедева, «...целый ряд категорий работников нередко ограничен в свободе распоряжения своим временем отдыха. Такое ограничение в ряде случаев заложено в законе, опосредуется трудовым договором, т.е. исходит от работодателя». Кроме того, «нередко работник не может использовать время отдыха по своему усмотрению в силу особенностей выполняемой им трудовой функции» [7, с. 74].

В указанном случае закрепление этих прав в любом государстве, по нашему мнению, является возможностью защищать права посредством правосудия, обеспечивая тем самым защиту прав и свобод от неконституционных законов. Из чего логически вытекает потребность в анализе некоторых аспектов. Так, Суд, будучи независимым органом, осуществляет защиту при проверке конституционности законов и некоторых других нормативно-правовых актов, регулирующих права: при рассмотрении жалоб; а также по запросам судов, которые обнаруживают неконституционность закона в ходе разрешения конкретных дел [8, с. 32].

Указанные права, бесспорно, относятся к категории прав «второго поколения», обеспечивая свободу и возможность защитить свои интересы [9, с. 217].

Рассмотрим один из аспектов. Суд общей юрисдикции по своей компетенции, может удовлетворить требование о назначении пособия в связи с болезнью, основываясь исключительно на положении Конституции о праве каждого на социальное обеспечение в случае болезни. Согласно статье 53 Конституции КР Гражданам гарантируется социальное обеспечение в старости, в случае болезни и утраты трудоспособности, потери кормильца в случаях и порядке, предусмотренных законом [1]. Однако, как отмечают российские ученые Арановский К.В., Князев С.Д., Хохлов Е.Б., которые рассматривали вопросы конституционного положения Российской Федерации, на мой взгляд, их высказывание считаю правильным, данное конституционная обязанность установлена «не так, чтобы понимать его как всеобщее право каждого – оно предназначено тем, кто болен и стар, утратил кормильца или стал инвалидом, для воспитания детей и других подобных случаев» [10].

Следовательно, логическим доказательством может выступать то, что возникновение гражданско-правовых отношений,

а именно, условия возникновения права на получение такого пособия, его размер, порядок предоставления и т.п. (т.е. конкретное содержание субъективного права) определяется законодателем.

Следовательно, возможности защиты прав зависят от регулирования содержание этих прав в отраслевом законодательстве, и как ответ на этот вопрос выступает оптимизированный ТК КР.

Исходя из сказанного выше, можно утверждать, что, обеспечивая защиту от неконституционных законов в сфере труда, Конституционная палата при Верховном Суде КР при вынесении решений основывается не только на положениях Основного закона КР по основным трудовым правам, но и на иных нормах текущего законодательства КР.

Обеспечительными мерами в этом аспекте выступают:

– положение о том, что КР является правовым государством, что обуславливает обеспечительность прав и правовых законов, равной свободы и формального равенства, гарантированности прав и свобод;

– важнейшее положение о высшей ценности человека, его прав и свобод и, следовательно, обязанности государства признавать, соблюдать и защищать их;

– положения, устанавливающие, что КР – социальное государство, осуществляющее политику, направленную на создание условий для достойной жизни и свободное развитие индивидов. Отметим, что, закрепляя основные направления деятельности в указанной сфере, государство их исполняет;

– положения о приоритете норм международного права в КР.

Считаем важным также подчеркнуть, что в решениях по данной категории дел Верховный Суд Кыргызской Республики обращается к нормам международного права обоснованно и в своей аргументации ссылается на:

– положение о том, что права и свободы определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность триады властей, органов МСУ и обеспечиваются правосудием;

– положения о равенстве всех перед законом и судом и о равенстве прав и свобод, и запрете дискриминации по каким-либо основаниям;

– положения о том, что в КР каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, а также ст. 40 Конституции КР [1] о гарантиях судебной защиты;

– положения, согласно которым в КР не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы, а ограничения прав и свобод могут устанавливаться законом в целях защиты основ конститу-

ционного строя, нравственности, здоровья, прав и интересов других лиц, обеспечения обороны и безопасности государства.

Резюмируя данное положение, полагаю, что не все участники в сфере экономики, а именно субъекты предпринимательства выполняют те требования, которые связаны с обеспечением времени отдыха работников. В учреждениях, организациях и на предприятиях допущенные нарушения могут быть связаны с неправильной организацией труда.

На сегодняшний день наиболее распространенными нарушениями можно считать такие ситуации, к примеру:

- Во-первых, в некоторых организациях документы отсутствуют, так как не разработаны и не утверждены правила внутреннего трудового распорядка, где имеются соответствующие графики.
- Во-вторых, со стороны работодателя нарушается порядок предоставления отпуска, который должен предоставляться поочередно.
- В-третьих, работодатель привлекает незащищенные категории работников, а именно женщин и несовершеннолетних к работе сверхурочно или в выходные дни без их на то письменного согласия.

Список литературы

1. Конституция Кыргызской Республики (Принята референдумом (всенародным голосованием) 27 июня 2010 года (Введена в действие Законом КР от 27 июня 2010 года). В редакции Закона КР от 28 декабря 2016 года № 218 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202913> (дата обращения: 29.05.17).
2. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (по состоянию от 25 января 2017 года № 12) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения: 29.05.17).
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – М.: ТК Велби, изд-во «Проспект», 2003. – 496 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.pravo.vuzlib.ru/book_z1472_page_16.html (дата обращения: 16.06.17).
4. Бондаренко А.В. Право на отдых и виды времени отдыха по российскому трудовому праву. дис. ... канд. юридич. наук. – М., 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://msal.ru/upload/main/00disser/2016/Bondarenko/Диссер_БондаренкоАВ_18.10.2016_МГЮА.pdf (дата обращения: 15.06.17).
5. Миронов В.И. Правовое заключение по вопросу предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска за первый и последующие годы работы / В.И. Миронов // Трудовое право. – 2009. – № 4. – С. 40–45.
6. Физиолого-гигиенические аспекты трудовой деятельности человека: Учебное пособие к элективному курсу. – Волгоград, 2006. – 85 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/206/63206/33298> (дата обращения: 15.06.17).
7. Тимофеев И.В. Время отдыха по трудовому праву России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vremya-otdyha-po-trudovomu-pravurossii> (дата обращения: 16.06.17).
8. Морщакова Т.Г. Разграничение компетенции между Конституционным Судом и другими судами Российской Федерации / Т.Г. Морщакова // Вестн. Конституц. Суда. – 1996. – № 6. – С. 26–28.
9. Ковешников Е.М. Конституционное право стран Содружества Независимых Государств / Е.М. Ковешников, М.Н. Марченко, Л.А. Стешенко. – М.: Издательская группа «НОРМА–ИНФРА», 1999. – 446 с. – С. 217.
10. Суд как гарант защиты социальных прав человека. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studbooks.net/1040799/pravo/obschaya_harakteristika_sotsialnyh_prav_cheloveka_grazhdanina (дата обращения: 15.06.17).