

Василиади Стелла Михайловна

аспирант кафедры трудового права
и права социального обеспечения
Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ЕГО ВИДОВ

Аннотация:

Анализируются нормирование времени труда, законодательные основы установки продолжительности рабочего периода. Особое внимание уделяется исследованию видов рабочего времени, их особенностям в рамках законодательства Российской Федерации и международных законодательных актов МОТ, определяются их характерные черты.

Ключевые слова:

рабочее время, виды рабочего времени, нормирование, трудовое законодательство, неполное рабочее время, сокращенное рабочее время, трудовые отношения, труд, продолжительность рабочего времени.

Vasiliadi Stella Mikhailovna

PhD student, Labour Law
and Social Security Law Department,
Lomonosov Moscow State University

RELEVANT ISSUES OF THE WORKING TIME INSTITUTION AND ITS TYPES

Summary:

The article analyses standardization of the working hours, the legislative basis that set the working time duration. Special attention is paid to the analysis of the types of work arrangement, their specifics in the legislation of the Russian Federation and the international acts of the International Labour Organization. Their typical features are described.

Keywords:

working hours, working time types, labour legislation, standardization, shortened working time, part-time work, labour relations, working time duration.

Нормативное поле Российской Федерации в сфере рабочего времени и периода отдыха предусматривает контроль (в рамках права) трудового периода и особенностей ограничения труда работников в целях защиты их от чрезмерных нагрузок и обеспечения трудоспособности. В юридической и методической литературе этим проблемам уделяется внимание в аспекте развития сочетания договорного и государственного определения рабочего времени, заключающегося в централизованном и локальном, законодательном и договорном (коллективные и индивидуальные виды договоров) регулировании. Оно затрагивает такие условия труда, как продолжительность работы и периоды отдыха (виды и режимы работы) [1, с. 21–22].

Механизм регулирования времени труда устроен так, что базовые вопросы решаются государством, поскольку правительство регламентирует методы правового регулирования трудового периода, в частности коллективно-договорный и индивидуально-договорный. Важно помнить и о локальном регулировании рабочего времени и периода отдыха. Разделы IV и V Трудового кодекса РФ, посвященные рассматриваемым проблемам, если сравнивать их с другими частями и главами, предоставляют работодателю довольно большие возможности в области локального нормотворчества. По мнению Г.В. Хныкина, открывая широкие перспективы для локального управления отношениями в области трудового времени и периода отдыха, законодатель далеко не всегда последователен в трактовке содержания соответствующих местных источников. Подобные нормативные акты, касающиеся видов рабочего времени, периодов отдыха, часто могут восполнять пробелы кодекса, связанные с нехваткой правового закрепления отдельных установок [2].

Правовое регулирование рабочего времени работника прошло долгий путь развития, чтобы соответствовать новым стандартам личности, справедливости и законности. К. Маркс писал, что трудовые взаимодействия, сформировавшиеся на разных исторических этапах, выстраивались на противостоянии пары сторон – работника и его работодателя. Последний, выступая собственником механизмов производства, нанимал человека, таковыми не владевшего, для выполнения некоторой трудовой функции в свою пользу. А.М. Куренной справедливо отмечает, что в данной ситуации рабочим потенциалом работника распоряжается работодатель [3, с. 27].

При заключении трудового договора сотрудник преследует цель, заключающуюся в выполнении собственной трудовой функции, предусмотренной конкретным работодателем и отнимающей определенное время. К. Маркс указывает, что работодатели заинтересованы в увеличении рабочего времени, так как в процессе деятельности работника создается добавочная стоимость, остро необходимая владельцу производственных активов [4, с. 311]. Проще говоря, поскольку для работодателя всегда характерно постоянное стремление к иному результату, государство должно регулировать подобные вопросы с помощью обязательного института трудового законодательства.

При формировании методов современного трудового законодательства необходимо учитывать преемственность, и новизну некоторых аспектов трудового права [5]. Динамика законодательства обеспечивается посредством новизны, стабильность – благодаря преемственности в регуляции разного рода взаимоотношений. На современной стадии развития права нашей страны анализ преемственности законов весьма важен с точки зрения правовой науки.

В сфере трудового права все большее внимание уделяется проблеме, характерной для современной России, называемой «неписаным трудовым правом». В существующих условиях многие работодатели говорят об отставании трудовых нормативов от потребностей современности, действуя по своему желанию. Данное обстоятельство нередко обусловлено полным незнанием трудового законодательства. По той же причине создается своеобразная альтернативная система трудовых взаимодействий, противоречащих нормативам ТК Российской Федерации. Из-за этого крайне неубедительны предложения, предусматривающие отказ от государственного управления рабочим временем и его непосредственное закрепление в коллективных и трудовых договорах.

Исходя из изложенного, представляется единственно правильным сохранить за правительством право определения объема и качества гарантий, касающихся трудового времени. При этом список прав и обязательств может быть расширен на основании соглашения субъектов рабочего правоотношения. Заметим, что ухудшение правового состояния работника в сравнении с законодательно установленным недопустимо.

Поэтому трудовое время регламентируется положением, зафиксированным в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ. Оно обеспечивает работающему по трудовому договору продолжительность рабочего времени, соответствующую международным правилам (Конвенции МОТ № 47 1935 г., Рекомендации МОТ 1962 г. № 116) [6].

В Российской Федерации стандартом рабочего времени является регламентируемое государством максимальное количество рабочих часов в течение конкретного календарного срока – рабочая неделя в 40 ч. Кроме того, трудовой период разделяется на типы согласно его длительности. Выделяют нормальную длительность рабочего времени, сокращенную и неполную. Первые два вида устанавливаются законодательством, на его основании – коллективными и трудовыми соглашениями. Неполное рабочее время определяется участниками трудового соглашения при приеме на работу или после этого. Три представленных типа рабочего времени считаются нормированными.

Рабочее время нормальной длительности считается основным видом. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ допустимая продолжительность, как и устанавливаемая на ее предельном уровне, составляет не более 40 рабочих часов в неделю. Она считается максимальным стандартом для сотрудников всех предприятий вне зависимости от их организационно-правового вида, типа трудового контракта (к примеру, срочного контракта, работы на постоянной, временной или сезонной основе) и длительности трудовой недели (пяти- или шестидневной), которая принята у конкретного работодателя. Каждый из них должен соблюдать этот стандарт и вести подсчет времени, отработанного по факту сотрудником.

Для некоторых групп работников установлена сокращенная длительность рабочего периода. Данный тип трудового времени зависит от стандарта. Сокращенное время труда регламентируется с учетом возраста сотрудников, их обучения в компаниях, осуществляющих образовательную деятельность, состояния здоровья (наличия или отсутствия инвалидности), трудовых условий, а также особенностей деятельности отдельных групп работников.

Нормальная и сокращенная длительность рабочего времени по сути считаются формами полного трудового периода, в течение которого сотрудник отрабатывает принятые законодательством стандарты длительности. Отличительные черты сокращенного графика заключаются в том, что он, во-первых, регламентирован Трудовым кодексом РФ и федеральным законодательством, во-вторых, является обязательным для работодателя, в-третьих, оплачивается как нормальное время работы.

В ст. 92 ТК РФ прописаны следующие основания выполнения работодателем условий осуществления гражданами деятельности при сокращенном рабочем дне.

– Трудовые условия на рабочем месте, которые по итогам специальной оценки относятся к вредным категориям третьего или четвертого уровня или опасным условиям. Это признается и международными документами. В ст. 2 Европейской социальной хартии, принятой Советом Европы 18.09.1961 г., предусматривается обеспечение сокращенного трудового периода, а постановлением Российской Федерации от 20.10.2008 г. № 870 об установлении сокращенной длительности рабочего периода – дополнительного оплачиваемого отпуска каждый год, увеличенной оплаты труда сотрудникам, занятым тяжелым трудом, работой во вредных или опасных условиях. Это право появляется у работников, если они фактически осуществляют деятельность, обозначенную в списке вредных трудовых условий.

– Факторы, которые связаны с качествами работников определенных категорий (инвалидов I и II групп, несовершеннолетних и др.). В частности, в соответствии со ст. 2 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ об общественной охране инвалидов в РФ их ежедневный труд устанавливается соответственно персональной программе реабилитации.

Исходя из этого, можно определить следующие свойства сокращенного трудового времени: оно считается полной нормой для конкретных групп сотрудников; имеют место нестандартный характер работы, физиологические или возрастные особенности самих сотрудников, исключая несовершеннолетних (ст. 271 ТК РФ).

На основе отраслевого договора и коллективного соглашения с учетом итогов специальной оценки трудовых условий устанавливается длительность работы конкретного сотрудника. При отсутствии указанных документов трудовой контракт является единственным актом, который регламентирует трудовой период.

Трудовым законодательством также предусматривается неполный период работы. Она совершается за меньшее время, чем при нормальной длительности труда. Неполным признается рабочее время с меньшей длительностью, которая регламентируется правилами внутреннего распорядка или коллективным соглашением для сотрудников предприятия, занятых в подобных условиях. Однако это требование противоречит рекомендациям МОТ «О работе на условиях неполного рабочего времени» № 182 и «О сокращении рабочего времени» № 116, где прописывается, что неполная длительность меньше нормального периода работы сотрудников, которые трудятся на условиях полной занятости.

При неполном трудовом графике деятельность сотрудника оплачивается соответственно отработанному по факту времени или выработке. При этом у работников есть равные трудовые права с сотрудниками, занятыми полное время – нормальное и сокращенное. Работодатель не имеет права менять график работы без получения согласия сотрудника, то есть он не может перевести его с неполного на полное время труда, так как это было бы изменением установленных между сторонами условий трудового соглашения (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

Рассмотрим минимальный порог длительности неполного времени работы. Постановлением Государственного Комитета труда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 г. № 111-8/51 регламентируется приблизительное количество часов работы в неделю. Согласно п. 8 трудовые режимы предусматривают уменьшение длительности ежедневной рабочей смены и количества трудовых дней в неделю. Данная формулировка в большей степени имеет рекомендательный характер.

На основании анализа норм трудового законодательства можно заключить, что статья 93 Трудового кодекса регламентирует порядок установления неполного трудового времени, но не фиксирует систему его отмены. Вместе с тем в ст. 74 определяются правила отмены неполного рабочего времени, когда оно связано с изменением технологических или организационных условий. Также в этой статье предусматривается неполный рабочий период по предложению работодателя для того, чтобы избежать массового увольнения сотрудников, обусловленного изменениями указанных условий.

Для сохранения рабочих позиций у работодателя есть право вводить график неполной рабочей смены и неполной трудовой недели на период до 6 мес. Для этого необходимо учитывать мнение выборного органа первоначальной профсоюзной организации в порядке, который установлен в ст. 372 ТК РФ для принятия территориальных нормативных документов. Из этого следует, что представленная мера носит краткосрочный характер. Отмена неполного времени труда раньше установленного изначально срока осуществляется работодателем с учетом позиции профсоюза.

Трудовой режим с неполным рабочим временем может предусматривать уменьшение длительности ежедневной деятельности в целом или на конкретное количество трудовых часов, а также числа еженедельных рабочих дней. Как показывает практика, большинство работодателей вводят график неполного времени работы простым приказом, при этом нарушая ст. 74 и 93 Трудового кодекса РФ. Данные действия признаются незаконными в судебных инстанциях. Работодатель неправоммерно отбирает у сотрудников возможность работать и обязан возмещать им недополученный доход.

К примеру, в связи с производственной потребностью работодатель назначил приказом неполный трудовой день для работников без их согласия, при этом отказывается выплачивать полный заработок в суде, так как сотрудники по факту отработали меньшее количество времени, чем при установленной у этого работодателя нормальной длительности. Соответственно, работодатель незаконно отнял у сотрудников возможность осуществлять деятельность и должен возместить им недополученную заработную плату.

В европейских странах согласно п. 2 ст. 31 Хартии Европейского союза от 2000 г. «Об основных правах» каждый сотрудник обладает правами на снижение максимальной длительности работы, на отдых каждый день, неделю, а также на ежегодный оплачиваемый отпускной период. Стандарты рабочего времени определяются законодательством Евросоюза. Норма для экономически развитых государств – рабочая неделя в 40 ч по законодательству и 35–40 ч по коллективным соглашениям. Установленный стандарт считается максимальным временем работы. Это черта, после которой предоставляется дополнительная оплата рабочего времени либо нерабочего.

Ссылки:

1. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2005. С. 21–22.
2. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты и рабочее время, время отдыха // Корпоративный юрист. 2005. № 3.
3. Трудовое право России : учебник / под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 27.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. М., 1960. Т. 23. С. 311.
5. Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве : монография. Южно-Сахалинск, 2010.
6. О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю [Электронный ресурс] : конвенция МОТ от 22 июня 1935 г. № 47. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c047_ru.htm (дата обращения: 08.06.2016) ; О сокращении продолжительности рабочего времени [Электронный ресурс] : рекомендация МОТ № 116. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r116_ru.htm (дата обращения: 08.06.2016).

References:

- Andrianovskaya, II 2010, *Continuity in labor law: a monograph*, Yuzhno-Sakhalinsk, (in Russian).
Gusov, KN & Tolkunova, VN 2005, *Labor Law of Russia*, Moscow, pp. 21-22, (in Russian).
Khnykin, GV 2005, 'Local regulations and working time, rest time', *Korporativnyy yurist*, no. 3, (in Russian).
Kurennoy, AM (ed.) 2004, *Labor Law of Russia: Textbook*, Moscow, p. 27, (in Russian).
Marx, K and Engels, F 1960, *Works*, 2nd ed., vol. 23, p. 311, (in Russian).