

ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Т. М. Фахрутдинова – доцент кафедры гражданского права Омского юридического института, кандидат юридических наук

Вопросам правовой регламентации рабочего времени большое внимание уделяет Международная организация труда (далее – МОТ). Первая Конвенция МОТ, которая была посвящена регулированию рабочего времени, – «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» – была принята в 1919 г., провозгласив нормой 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю. В Конвенции МОТ № 30 (1930 г.) «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» под рабочим временем понимается период, в течение которого трудящийся находится в распоряжении работодателя. Также необходимо отметить Конвенцию МОТ № 47 (1935 г.) «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю». Ряд конвенций и рекомендаций МОТ имеют ориентирующее значение.

К ним можно отнести Рекомендацию МОТ № 116 (1962 г.) «О сокращении продолжительности рабочего времени», устанавливающую принцип постепенного сокращения продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю без уменьшения заработной платы. Рекомендация Международной организации труда № 116 специально выделяет такое понятие, как нормальная продолжительность рабочего времени – число часов, установленное законодательством, сверх которых всякая выполняемая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов. Сверхурочными считаются часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени¹. Важной считается Рекомендация № 182 (1994 г.) о работе на условиях неполного рабочего времени, в которой отмечается, что в противоположность нормальной продолжительности рабочего времени не-

¹ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева : Международное бюро труда, 1991.

полное рабочее время меньше нормальной продолжительности рабочего времени трудящихся, занятых полное рабочее время. Косвенно вопросы рабочего времени регламентирует и ратифицированная Российской Федерацией 1 июля 2010 г. Конвенция МОТ № 132 (1970 г.) «Об оплачиваемых отпусках», так как институты рабочего времени и времени отдыха тесно связаны между собой².

В Конституции Российской Федерации 1993 года закреплено одно из основных трудовых прав – право на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни.

Конституция РФ в ст. 76 разграничивает компетенцию органов федеральной власти и субъектов Федерации по принятию трудового законодательства и устанавливает субординацию этих актов. К компетенции Федерации относятся установление основ правового регулирования, минимального гарантированного уровня трудовых прав и их гарантий по рабочему времени. Субъекты Федерации вправе издавать законы и подзаконные нормативные акты о труде, повышая тем самым установленный федеральный минимум гарантий, детализировать, конкретизировать и дополнять федеральное трудовое законодательство, восполнять его пробелы. В настоящее время это конкретизировано в ст. 6 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации в разделе IV «Рабочее время» в статье 91 определяет понятие рабочего времени: *«Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени»*. К слову, к иным периодам времени относятся период простоя, оплачиваемых перерывов в течение рабочего дня, время нахождения в командировке, время междусменного отдыха в период пребывания на вахте и т. д.

В главе 15 «Общие положения», состоящей из восьми действующих статей (ст. 91–97, 99), регламентируются отдельные виды рабочего времени: например, ст. 92 – «Сокращенная продолжительность рабочего времени», ст. 93 – «Неполное рабочее время». Глава 16 «Режим рабочего времени» включает пять статей (100–105), регламентирующих различные формы организации длительности производственного процесса (рабочего времени) с учетом его чередования со временем отдыха.

Существенное дополнение в регулирование вопросов рабочего времени вносят акты Правитель-

ства и различных ведомств Российской Федерации. Например, постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» и приказ Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Кроме того, вопросы производительного использования рабочего времени регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности отдельных организаций.

Наконец, нельзя забывать о возможности индивидуально-договорного регулирования вопросов рабочего времени конкретного работника в трудовом договоре.

Одним из условий труда некоторых работников является *ненормированный рабочий день*. Этот термин в ранее действовавшем КЗоТе не раскрывался и упоминался как основание для предоставления работнику дополнительного отпуска (ст. 68), а также рассматривался как одно из условий труда определенных категорий работников, заключавшееся либо в ответственном характере труда, либо в возможности переработки лиц, рабочее время которых в отдельные дни не поддается учету, и при необходимости они эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций сверх установленной для них продолжительности рабочего времени.

Законодательство СССР предусматривало, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем составлялся и утверждался в централизованном порядке (с участием соответствующих профсоюзных органов). Список должностей с ненормированным рабочим днем на предприятиях составлялся администрацией и профсоюзным комитетом и прикладывался к коллективному договору.

В рыночных условиях хозяйствования подобные централизованные отраслевые перечни должностей с ненормированным рабочим днем не составляются.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Режим ненормированного рабочего времени – особый режим работы, который предусматривается в условиях трудового договора для конкретного работника. Использование ненормированного рабочего дня допускается только эпизодически, когда в этом

² См.: О ратификации Конвенции № 132 «Об оплачиваемых отпусках»: федер. закон Рос. Федерации от 1 июля 2010 г. № 139-ФЗ // Рос. газ. 2010. 6 июля.

возникает производственная необходимость. Если такой график работы будет носить систематический или (того хуже) постоянный характер, это будет явным нарушением ТК РФ.

Следует обратить внимание, что к работе с ненормированным рабочим днем работники могут привлекаться только для выполнения своих трудовых функций, которые они должны осуществлять по трудовому договору. Следовательно, нельзя обязать работника выполнять какие-либо другие виды работ, в том числе и за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Более того, ст. 60 ТК РФ вообще запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Ненормированный рабочий день может применяться для лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала; лиц, труд которых не поддается учету во времени; лиц, которые распределяют время по своему усмотрению; лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

Но наличие должности работника в соответствующем перечне еще не означает, что такой работник автоматически будет работать в режиме ненормированного дня. Привлечение к работе с ненормированным рабочим днем происходит по письменному распоряжению работодателя. Кроме того, работник должен быть ознакомлен с этим распоряжением. Доказательством ознакомления будет подпись работника на этом документе.

Особой разновидностью рабочего времени, не упомянутой в Трудовом кодексе, но часто применяемой на практике, являются дежурства. Термин «дежурства» употребляется в трех смыслах: 1) выполнение своих обычных трудовых обязанностей в рамках профессии, квалификации при сменной работе; 2) выполнение трудовых обязанностей, не входящих в круг обычных трудовых обязанностей; 3) пребывание работника в состоянии готовности выполнять

трудовые обязанности по требованию работодателя. Предусмотрев различные варианты привлечения работников на дежурства, законодатель по-прежнему оставил открытым вопрос о материально-моральной компенсации работникам, привлекаемым к этим «дежурствам на дому» и впоследствии на работу так и не вызванным.

Дежурство в его разных видах используется и в других отраслях хозяйства, например, в ЖКХ, энергетике, образовании, в государственных учреждениях. Существенно разный смысл, который вкладывается отраслевыми и локальными нормативными актами в понятие «дежурство», мешает определить его правовую суть. Кроме этого, разночтение дает возможность либо скрыть трудовое правоотношение по поводу дежурства и тем самым лишить работника гарантий, установленных для него трудовым законодательством, либо, признавая трудовые правоотношения, не распространять на дежурного гарантии, предусмотренные, например, ст.ст. 117, 119, 139 ТК и др.

Одна из основных причин сложившейся правовой неопределенности – отсутствие в Трудовом кодексе общих правил и особенностей в правовом регулировании дежурства. Проблема ждет своего решения.

Правовая регламентация норм рабочего времени свидетельствует о важности для законодателя стандартизации меры труда. В науке трудового права анализируются два способа определения меры труда: по его экстенсивности (продолжительности) и интенсивности (уплотнении затрат труда на единицу времени).

Правовое регулирование рабочего времени в основном направлено на достижение трех целей: 1) производительное использование рабочего времени; 2) охрану здоровья, длительное сохранение работоспособности, трудовой активности наемного работника; 3) повышение уровня профессиональной подготовки исполнителя – участника совместного наемного договорного труда.