

Актуальные проблемы правового регулирования режимов рабочего времени Гилевич В. В.

*Гилевич Вита Васильевна / Gilevich Vita Vasylijevna - магистрант,
кафедра гражданского и трудового права, юридический факультет,
Таврическая академия*

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского, г. Симферополь

Аннотация: в данной статье изучен и проанализирован режим рабочего времени в России и в некоторых зарубежных странах. Рассмотрены отдельные виды режимов рабочего времени, которые в настоящее время актуальны и требуют особого внимания с целью правильного выбора режима рабочего времени, которое влечет за собой эффективность, конкурентоспособность, экономическую состоятельность и конкурентоспособность предприятий. Также, предложено внести соответствующие изменения, дополнения в нормы трудового законодательства с целью урегулирования возникающих разногласий между сторонами трудовых правоотношений.

Ключевые слова: режим рабочего времени, правовое регулирование, актуальные проблемы, трудовое законодательство, ненормированный рабочий день, сменная работа, режим гибкого рабочего времени.

С каждым днем, как в России, так и в зарубежных странах в связи с экономическими изменениями все более остро стоит вопрос изучения режимов рабочего времени с целью эффективного использования труда в различных отраслях. Правильный выбор режима рабочего предусматривает эффективное использование фонда рабочего времени, и как результат - положительная экономическая рентабельность, экономическая состоятельность, конкурентная способность [1, с. 2]. Независимо от сферы деятельности и организационно-правовой формы организации, предприятия работодатель устанавливает особенности режима рабочего времени и времени отдыха на предприятии с учетом мнения представительного органа работников. Большинство работников, как в зарубежных странах, так и в России работают по фиксированному графику с нормальной продолжительностью рабочей недели с установленным режимом рабочего времени. Например, в Китайской Народной Республике (далее - КНР) стандартное рабочее время не может превышать 8 часов в день и 40 часов в неделю. Однако, ст. 39 Закона КНР «О труде» от 05.06 1994 г. дает право работодателю устанавливать другой график работы в случае невозможности использования стандартного графика работы [3; 5]. Одним из видов режима рабочего времени, является - ненормированное рабочее время для отдельной категории работников [1, с. 77]. В Пекине и в других регионах КНР, правила применения свободного графика работы установлены «Правилами утверждения при использовании предприятиями системы нефиксированного графика рабочего времени и системы суммированного учета рабочего времени». Для введения ненормированного рабочего дня необходимо: 1) получить согласие самого работника на введение для него ненормированного рабочего дня или заручиться согласием профсоюзной организации; 2) подготовить все необходимые документы; 3) получить согласие от районного управления по трудовым ресурсам и социальному обеспечению. Согласие на введение ненормированного рабочего дня от районного управления по трудовым ресурсам и социальному обеспечению обязательно для всех видов работников, кроме руководителей[5]. В России в отличие от КНР ненормированный рабочий день, законодательно закреплён в ст. 101 ТК РФ. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут эпизодически, то есть при необходимости, но по распоряжению работодателя привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Проблематика, с которой сталкиваются стороны трудовых отношений - понятие «эпизодически» и «при необходимости» являются законодательно - неопределёнными и поэтому работодатель под эти понятия может примерять любую рабочую ситуацию, и как основание - привлечь работника к сверх нормы рабочего времени. Положительным, в данном режиме является момент согласования перечня должностей работников привлекаемых к режиму ненормированного рабочего дня в обязательном порядке как в зарубежных странах так и в России с учетом мнения представительного органа работников [4, с. 201]. Отличительной нормой является предоставление дополнительного отпуска для работников с таким режимом, продолжительность которого обязательно должна быть закреплена в коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка, а также положении об отпусках и быть не менее трех рабочих дней, что законодатель четко закреплён в ст. 119 ТК РФ, ограничив минимальное количество, дал возможность в увеличении дней отпуска, если такова возможность предусмотрена у работодателя. Предоставление такого отпуска связано с фактом установления работнику такого режима рабочего времени независимо от того была ли надобность в привлечении такого работника в течение года к работе сверх установленной продолжительности и какова эпизодичность привлечения. В связи с этим возможно

рассмотреть вопрос о законодательном закреплении увеличения минимального ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день до 7 дней.

При ненормированном рабочем дне недобросовестный работодатель может злоупотребить своим правом на привлечение работника к работе за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени. Следовательно, необходимо ограничить продолжительность работы на условиях ненормированного рабочего дня. Судебная практика показывает, что работник может и имеет право оспорить действия недобросовестного работодателя, сославшись на общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом в соответствии с п. 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 №2. Гибкое рабочее время - еще одна из интереснейших разновидностей режима рабочего времени. В Западных странах с 1973 года произошла легализация новых режимов работы «гибкий», «по вызову». Введение мобильных графиков режима рабочего времени на сегодняшний день воплощено в законодательстве, Франции, Бельгии, Финляндии. Правовое регулирование данного режима в России предусмотрено ст.102 ТК РФ. Проблематикой нормы является, что она предусматривает лишь возможность работы в режиме гибкого рабочего времени, не определяя каким образом и при соблюдении каких условий работодатель вправе устанавливать такой режим работы, не давая также четкого определения данного режима рабочего времени. Но при этом данная статья дает право сторонам трудового договора по взаимному согласию решать вопросы начала и окончания рабочего дня, а также его продолжительность. Режим гибкого времени эффективно используется работодателями в целях повышения интенсивности труда. Следовательно, с целью защиты прав и интересов работников и независимо от того, что данный вид режима рабочего времени определяется по соглашению сторон в ст. 102 ТК РФ необходимо внести дополнения в части: «При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон с учетом мнения представительного органа работников».

Применение сменного режима работы, как в зарубежных странах, так и в России актуально. В случаях, когда технологические особенности производства требуют применения непрерывного производственного процесса либо длительного производственного процесса и превышают максимально допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования и увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг, часто применяется сменная работа в две, три или четыре смены. Число работников в зарубежных странах занятых на таких работах, варьирует от 14 до 30% рабочей силы. Многосменная работа обеспечивает большую эффективность и рентабельность производства за счет увеличения коэффициента использования оборудования [4, с. 202].

Посменная работа, особенно в вечерние и ночные часы, сопряжена со значительными неудобствами для работников. Это потребовало усиления стимулирования таких работ, способного компенсировать отрицательные стороны многосменности и побудить работников соглашаться на такой режим труда. Во многих зарубежных странах, основной способ стимулирования - повышенная оплата. Надбавка составляет в различных странах и отраслях от 10 до 30%. В законодательстве и коллективных договорах установлены дополнительный отпуск за работу в вечернюю или ночную смену, сокращенная продолжительность ночной смены, освобождение от таких работ пожилых трудящихся, как правило, старше 60 лет. Данный режим рабочего времени в России регулируется ст.103 ТК РФ. Важным элементом сменного режима работы есть графики сменности, которые должны утверждаться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, обязанность которого закреплена в ст. 372 ТК РФ. За последние годы в России при трудоустройстве, где предусмотрена сменная работа, увеличилась нехватка трудовых ресурсов, следовательно, как меру стимулирования при трудоустройстве можно предложить зарубежный опыт в части предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в вечернюю и ночную смену не менее пяти календарных дней при условии, что работник был занят в течение года не менее 50 процентов рабочего времени в вечерних и ночных сменах.

На основании вышеизложенных доводов при изучении режимов рабочего времени в России и некоторых стран Зарубежья, также на основании проанализированных нормативных актов просматривается проблематика в правовом регулировании режимов рабочего времени. Правовое регулирование режимов рабочего времени в России и их виды закреплены и регламентируются в первую очередь ТК РФ. Однако на основании вышеизложенного, целесообразно было бы внести соответствующие изменения в трудовое законодательство для урегулирования разногласий между сторонами трудовых взаимоотношений.

Литература

1. *Гейц И. В.* Нормирование труда и регламентация рабочего времени. М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2007. 352 с.

2. *Смирнова Е. П.* Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. М.: Изд-во «ГроссМедиа», 2007. 128 с.
3. Закон КНР «О труде» (Принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва 5 июля 1994 года. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://chinalawinfo.ru/> (дата обращения: 15.12.2016).
4. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 2000. 728 с.
5. Положения Государственного совета КНР «О рабочем времени работников» (опубликованы Постановлением Государственного совета КНР №146 3 февраля 1994г.). [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://pavel.bazhanov.pro/translations/chinalabourlaw/working_time/ (дата обращения: 15.12.2016).