

УДК 331.16

Закалюжная Н.В., кандидат юридических наук, доцент, Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского (Россия)

ИНСТИТУТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Появление и существование классических трудовых отношений было вызвано потребностями промышленного производства, экономической ситуацией в той или иной стране и мире в целом, а сегодня происходит обратное явление. Развитие современных трудовых отношений в различных их проявлениях повлекло трансформацию основных институтов трудового права. Глобализация и цифровизация экономики потребовали нового правового регулирования. Поэтому в статье предпринята попытка исследования трансформации института рабочего времени через новые институты трудового права. К таковым в настоящее время в российском правовом обороте относят труд работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), который ставит проблемные вопросы, связанные с правовым регулированием труда привлеченных работников в целом, а также с применением отдельных институтов трудового права. И в статье исследуется модификация организационного критерия как в указанных, так и в иных правоотношениях. Еще одним новым видом нетипичных трудовых отношений на современном этапе является дистанционная работа. Появление в Трудовом кодексе Российской Федерации главы о дистанционной занятости стало положительным моментом. Однако важно и далее развивать нормы о дистанционной работе, в том числе об особенностях режима рабочего времени в условиях дистанционного труда. Поэтому в статье предлагается принять специальные нормы, которые с учетом специфики дистанционной работы позволили бы работникам защищать свое право на разумное ограничение рабочего времени и предоставили бы им адекватные правовые средства для защиты от злоупотреблений со стороны работодателей.

Ключевые слова: дистанционный труд, привлеченный труд, современные трудовые отношения.

В начале XXI в. трудовое право столкнулось с такими вызовами, как развитие нетипичных форм труда, развитие новых информационных технологий и форм организации труда, глобализация, международная конкуренция и невозможность экстерриториального применения национального трудового законодательства, реализация концепции цифровой экономики. Все это требует новых взглядов как на трансформацию типичных институтов трудового права, так и на применение норм права при использовании нетипичных форм занятости на рынке труда. Одним из таких институтов является рабочее время.

Исследование вопросов времени в трудовых правоотношениях имеет особое значение, так как сроки определяют существование во времени прав и обязанностей сторон трудового договора. Поэтому их регулирование является средством юридического воздействия на поведение участников общественных отношений, то есть срок ограничивает действие субъективных прав и обязанностей во времени [1, с.39].

Модификацию организационного кри-

терия можно просмотреть и на примере используемых сторонами нетипичных режимов рабочего времени и предусмотренного ими условия о месте выполнения работы. В обозначенную группу модификации относится и трудовой договор, предусматривающий работу в режиме гибкого рабочего времени, основанный на неравномерном распределении труда в течение дня, недели, месяца, иного учетного периода. В настоящее время данный режим получает все большее распространение в связи с потребностью современных способов производства, применением высоких технологий, ростом стоимости основных производственных фондов и рабочей силы, необходимостью учета интересов сторон трудового договора»[2, с. 214].

Согласно ст. 102 Трудового кодекса Российской Федерации начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работодатель при этом должен обеспечить отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов [3, с. 211]. Предусматрива-

ется как фиксированное рабочее время обязательного присутствия (основная часть рабочего дня), так и примененное (в начале и в конце рабочей смены, в рамках которого работник может начинать и оканчивать работу по своему усмотрению). Главное чтобы в итоге учетного периода была выработана норма времени.

Типоизменением обычных признаков трудового правоотношения является и применение на практике трудового договора, включающего работу в форме «уплотненной (сжатой) рабочей недели» [4], что означает, что вся нормативная продолжительность времени работы конкретного сотрудника делится на меньшее число рабочих дней в неделю при большей продолжительности рабочего дня до 10-12 часов. В остальные дни недели работает другой работник, при чем продолжительность его рабочего дня (смены) также увеличивается с одновременным сокращением количества рабочих дней в неделю. Применение подобного режима дает работнику достаточно продолжительный отдых в течение недели, а работодателю – возможность организовать непрерывную работу организации в течение всей недели.

Спецификой также обладает трудовой договор с условием о работе в режиме «уплотненного рабочего дня» - работа с максимально непродолжительным обеденным перерывом. С некоторой осмотрительностью их можно рассматривать как разновидности гибкого режима рабочего времени. Появление таких режимов объясняется стремительной мировой тенденцией индивидуализации, персонализации режимов труда, модернизации производства. Это важно с позиции потребностей работодателя и необходимости учета специфики личности каждого конкретного работника.

На сегодняшний день, система неполного рабочего дня в трудовых взаимоотношениях становится часто применяемой, что делает этот аспект с каждым годом все более актуальным. Выгода неполного рабочего дня обеих сторон трудовых правоотношений состоит в том, что данный режим имеет ряд бесспорных преимуществ по сравнению с нормальным рабочим днем.

Часто в ходе трудовой практики возни-

кают вопросы по определению нормы длительности рабочего периода для работников, которые привлекаются к трудовым обязанностям на условиях неполного рабочего времени. К проблеме правового регулирования рабочего времени можно отнести отсутствие в законодательстве минимальных и максимальных временных отрезков в определении пределов труда. Как правило, разрешением данной проблемы является установление в два раза уменьшенной нормы продолжительности рабочего времени. Представляется, что такая норма учитывает интересы и работника, и работодателя.

Кроме этого, на наш взгляд, является актуальной проблема, с которой на практике сталкиваются стороны трудовых отношений - это содержащиеся в законе категории «эпизодически» и «при имеющейся необходимости». Эти понятия являются неопределенными на законодательном уровне, и вследствие этого пробела в трудовом законодательстве работодатель может привлекать работника к выполнению трудовых функций практически в любых случаях и в любое время [5]. Если режим рабочего времени, введенный на производстве, полностью ничем не отличается от остальных работников, то нет необходимости указывать этот пункт в договоре. В соответствии с ст.57 ТК РФ в отношении отдельных категорий трудящихся на предприятиях установлен режим, по которому определяются условия рабочего времени, объективно отличающийся от общепринятых правил, это условие является обязательным для включения в трудовое соглашение. Немаловажным остается утверждение, что привлекать работников к условиям ненормированного рабочего дня необходимо в ситуациях, не требующих отлагательств либо с письменного согласия самого работника, но только на конкретное время, «эпизодически», чтобы не создало угрозу самому трудящемуся. В Трудовом кодексе Российской Федерации указывается, что если у работников одинаковый для всех режим работы, то нет необходимости указывать на то в трудовом или коллективном договоре [6]. Однако, если для некоторых работников установлен индивидуальный рабочий график с ненормированным рабочим днем, то данное условие является обязательным для внесения

его в трудовой договор. Необходимо учесть, что привлечение к работам в ненормированных условиях труда должно осуществляться с применением понятия эпизодически и лишь в исключительных случаях. Но ни в Трудовом кодексе, ни в каком-либо другом нормативном акте не регулируется максимальное количество эпизодов привлечения работников к труду.

Следовательно, в качестве решения данной проблемы предлагается закрепить данную норму законодательно и провести ряд мероприятий по ограничению продолжительности работы на условиях ненормированного рабочего дня.

В условиях применения нетипичных видов занятости, например, при предоставленном труде, определенность трудовой функции, как качественной характеристики рабочего времени, становится менее очевидной.

Законодатель может предусмотреть временной лимит для каждого отдельного случая использования привлеченного труда в зависимости от причин его использования. Эта практика распространена в Бельгии и Португалии. В Испании срок не может превышать 6 месяцев в случае пикового увеличения производства и 3 месяцев для заполнения временно открытых вакансий. В других случаях срок, как правило, совпадает со сроком, в течение которого имеется в наличии причина, побудившая заключить такой договор (временная замена работника, реализация срочной задачи и т. д.). Коллективные договоры могут предусматривать и более длительные сроки.

Одной из основных форм нетипичных трудовых отношений на современном этапе является дистанционная работа. Появление в Трудовом кодексе Российской Федерации главы о дистанционной занятости стало положительным моментом. Однако важно и далее развивать нормы о правовом статусе участников дистанционных отношений и устранять существующие пробелы в правовом регулировании, приспособив законодательство к новым формам труда.

При дистанционной работе организационный критерий трудового правоотношения претерпевает существенные изменения. В частности, работник может самостоятельно определять способы, место и время выполнения работы. В таких условиях работодатель

может быть лишен возможности обеспечить безопасные условия труда работника, или, по крайней мере, существенно ограничен в такой возможности. Так, работодатель во многих случаях не в состоянии проконтролировать соблюдение дистанционным работником режима рабочего времени и использование безопасного оборудования, инструментов и материалов в процессе работы, равно как и самостоятельно обеспечить соответствие помещения, в котором выполняется работа, требованиям производственной безопасности.

Ограничение продолжительности рабочего времени должно применяться и к «атипичным» работникам, в том числе дистанционным работникам. В случае с последними особый характер труда диктует необходимость принятия специальных норм, которые с учетом специфики дистанционной работы позволяли бы работникам защищать свое право на разумное ограничение рабочего времени и предоставляли им адекватные правовые средства для защиты от злоупотреблений со стороны работодателей.

В настоящее время широкое использование достижений научно – технического прогресса позволяет работникам самостоятельно распределять рабочее время в течение какого-либо периода. Если работник выполняет работу дистанционно, то важнее по электронным носителям отправить результат работы, проделанной на электронном носителе дома, нежели распределение трудовой функции во времени. То есть институт рабочего времени приобретает иное содержание, чем ранее.

Содержание указанных и иных аспектов правового регулирования отношений дистанционной работы на сегодняшний момент можно дополнить посредством принятия Федерального закона «О внесении изменений в Главу 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда дистанционных работников»». В обозначенном проекте необходимо скорректировать ряд статей, в частности, первую часть статьи 312.4 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника» следует дополнить положениями, следующего содержания:

Если режим рабочего времени или порядок его определения согласован сторонами при

заключении трудового договора, то при установлении дистанционному работнику конкретного режима рабочего времени, работодатель вправе знать, в какое время можно обсудить с работником рабочие вопросы, привлечь его к видеоконференции. Для решения проблем с сотрудниками, которые не умеют планировать и управлять своим рабочим временем, рекомендуется использовать специальные программы для просмотра, анализа и предоставления данных на удаленных сотрудников в реальном времени, например, IQ Timecard.

Предусмотренные трудовым договором положения о режиме рабочего времени не должны ограничивать права, либо снижать уровень гарантий дистанционного работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или тру-

довой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации). В трудовом договоре о дистанционной работе может быть предусмотрен режим ненормированного рабочего дня, однако это не означает обязанность дистанционного работника систематически работать за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени (для большинства работников это 40 часов в неделю).

Одним из следующих этапов развития российского трудового законодательства может стать установление возможности работать и дистанционно, и стационарно в рамках одного трудового правоотношения. Поэтому в перспективе целесообразно принять хотя бы статью 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда работников, совмещающих дистанционную и стационарную работу», содержание которой подскажет будущая практика.

Список литературы

1. См.: например, Луць В.В. Сроки в гражданских правоотношениях // Правоведение. 1989. №1. 39 с.
2. Закалюжная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета. 2015. №2. 214 с.
3. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт, ИНФРА-М, 2004. С. 211-213.
4. Следует отметить, что данный режим в нашем законодательстве не применяется.
5. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Научно-практическое пособие. М.: "Центр социально-трудовых прав", 2012.
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009.

AN INSTITUTION OF WORKING TIME IN THE CONDITIONS OF LABOR RELATIONS

Appearance and existence of classical labor relations have been evoked with a demand of industrial production, economic situation in this and that country and in the whole world and today an inverse takes place. The development of modern labor relations in their different demonstrations have resulted from the transformation of the main institutions of labor law. Globalization and digitalization of economy needed a new legal regulation. That is why an attempt of researching a transformation of working time institution with the help of new institutions of labor law has been taken in this article. Nowadays in the Russian legal return employees' labor directed by an employer temporarily to other private persons or entities according to a labor treaty of the personnel that put problematic matters concerned with legal regulations of labor of invited employees as a whole and also with using some institutions of labor law is related to such institutions. In this article modification of organized criteria as in mentioned above or other legal relations are investigated (researched). One more new kind of non-typical labor relations at the modern period is distant work. An appearance of a chapter of distant employment has become a positive moment in the Labor Code of the Russian Federation. However it is very important to develop the norms of distant work furthermore as well as about special points of a schedule of working time with conditions of distant labor. That is why it is offered to adopt special norms taking into account a specific way of distant labor would allow the employees to defend their right of a reasonable limit of working time and give them adequate legal means against an abuse of employers in this article.

Keywords: distant labor, involved labor, modern labor relations.

References

1. Sm.: naprimer, Luc' V.V. Sroki v grazhdanskih pravootnosheniyah [Terms in civil legal relations] // Pravovedenie. 1989. №1. с. 39.
2. Zakalyuzhnaya N.V. Netipichnye trudovye otnosheniya v usloviyah globalizacii i modernizacii ehkonomiki // Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta. 2015. №2. s. 214.
3. Sm.: Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii (postatejnyj) / Pod red. Yu.P. Orlovskogo. – M.: Kontrakt, INFRA-M, 2004. P. 211-213.
4. Sleduet otmetit', chto dannyj rezhim v nashem zakonodatel'stve ne primenyaetsya.
5. Lyutov N.L. Rossijskoe trudovoe zakonodatel'stvo i mezhdunarodnye trudovye standarty: sootvetstvie i perspektivy sovershenstvovaniya: Nauchno-prakticheskoe posobie. — M.: "Centr social'no-trudovyh prav", 2012.
6. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava: Uchebnik: V 2 t. T. 1. Sushchnost' trudovogo prava i istoriya ego razvitiya. Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Obshchaya chast'. M.: Statut, 2009.

Об автора

Закалюжная Наталья Валерьевна - кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско–правовых дисциплин Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского (Россия), E-mail: natzaklaw@yandex.ru

Zakalyuzhnaya Natalia Valerievna - Associate Professor, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines, Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky (Russia), E-mail: natzaklaw@yandex.ru