

Березюк Лилия Анатольевна
**РАБОТА ЗА ПРЕДЕЛАМИ УСТАНОВЛЕННОЙ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ С
НЕПОЛНЫМ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ**

Ассистент кафедры государственно-правовых дисциплин, Белорусский
государственный экономический университет, г. Минск,
Республика Беларусь, 2505624@gmail.com

Работа за пределами установленной продолжительности в зависимости от отработки ее работником, может быть сверхурочной (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни) и внеурочной (для работников с ненормированным рабочим днем) [1, с. 59-60]. При этом сверхурочная работа на протяжении развития норм законодательства о труде подлежала, как правило, безусловному запрету [2]. Однако с развитием общественных отношений стало очевидно, что в исключительных случаях в работе сверх установленной продолжительности рабочего времени может возникать необходимость, а, следовательно, нужен не полный отказ, а ее разумное ограничение. Подобная точка зрения высказывалась и Международной организацией труда, которая отмечала, что «важный принцип законодательства, регулирующего продолжительность рабочего времени, заключается в том, чтобы обеспечить возможность применения сверхурочных работ, но не допустить злоупотребления данной мерой» [3, р. 10].

Сопоставление правового регулирования работы сверх установленной продолжительности рабочего времени работников с неполным рабочим временем показал неоднозначность разрешения данного вопроса в зарубежных странах. Так, часть стран такую работу признает сверхурочной (например, Эстония [4]). В некоторых странах работники с неполным рабочим временем имеют право на оплату сверхурочных часов только в случае, если их количество доходит до уровня нормального рабочего времени, установленного в соответствии с законодательством (Великобритания, Германия [5, с. 50-51]). В Испании, Италии, Португалии, Франции устанавливается количество дополнительных часов, к работе в которые может привлекаться работник с неполным рабочим временем, и за пределами которых рабочее время считается сверхурочным [5, с. 53-55; 57-58].

Таким образом, многие зарубежные страны допускают сверхурочную работу работников с неполным рабочим временем. При этом, как правило, должен соблюдаться ряд условий, имеющий такие общие черты, как: допустимое количество сверхурочных часов должно быть заранее оговорено и закреплено на локально- или индивидуально-

договорном уровне; аналогичным образом должен быть определен размер оплаты сверхурочного времени; сверхурочным временем для рассматриваемой категории работников признаются часы, отработанные по достижению определенного порога (порог нормального рабочего времени или определенный процент от установленного рабочего времени для конкретного работника).

В Республике Беларусь, в свою очередь, не установлено предельное допустимое количество дополнительных часов для работников с неполным рабочим временем, а также не разрешены некоторые иные вопросы, связанные с привлечением работников с неполным рабочим временем к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В частности, во-первых, в соответствии с п. 2 ч. 2 ст. 119 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени, работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели. Вместе с тем, если часы работы в рамках полного рабочего дня (смены) или полной рабочей недели не признаются сверхурочными, требуется ли получение согласия работника на привлечение его к такой работе. В данном контексте обоснованной видится точка зрения, высказанная Л.Я. Островским, который допускает привлечение к сверхурочной работе работников с неполным рабочим временем только с их согласия и объясняет это целевым назначением и договорным характером установления неполного рабочего времени [6, с. 33].

Во-вторых, не урегулирована процедура оформления при привлечении работника с неполным рабочим временем к работе в рамках полного рабочего дня (смены) или полной рабочей недели, а также вопрос о необходимости последующего дополнительного оформления при привлечении к сверхурочной работе (за пределами полного рабочего дня (смены) или полной рабочей недели). В целях соблюдения прав работников с неполным рабочим временем, представляется целесообразным при привлечении работников с неполным рабочим временем к работе сверх установленного для них рабочего времени в пределах полного рабочего дня и (или) полной рабочей недели, использовать процедуру, предусмотренную для привлечения любой категории работников к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени. Необходимость в специальном оформлении требуется и по причине того, что работник может нарушить трудовую дисциплину, получить производственную травму и т.д. во время, сверх установленного для него, что

предполагает наступление определенных последствий для работника и (или) нанимателя.

В-третьих, каковы последствия отказа работника от выполнения работы вне рамок установленного для него рабочего времени. В данном контексте необходимо подчеркнуть следующее. Не признание сверхурочной работы, выполненной сверх установленной продолжительности рабочего времени, работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели вызывает несогласованность п. 2 ч. 2 ст. 119 ТК и ч. 2 ст. 110 ТК. Так, неполное рабочее время является для работника установленным рабочим временем, так как в соответствии с ч. 1 ст. 110 ТК, рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. В свою очередь, ч. 2 ст. 110 ТК закрепляет, что к рабочему времени относится также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственных праздники, праздничные и выходные дни).

Исходя из сказанного следует, что ч.ч. 1–2 ст. 110 ТК вообще не учитывается работа, которую могут выполнять работники с неполным рабочим временем сверх установленной для них продолжительности рабочего времени в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели. Одним из способов устранения данного противоречия в настоящее время может служить указание в ч. 1 ст. 110 ТК на тот факт, что к рабочему времени относится также время работы работников с неполным рабочим временем, отработанное сверх установленной продолжительности рабочего времени в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели.

На сегодняшний день, с учетом того, что работа в пределах полного рабочего дня и (или) полной рабочей недели работника с неполным рабочим временем не подпадает под действие ч.ч. 1–2 ст. 110 ТК, т.е. в целом не является рабочим временем, представляется, что такой работник вправе отказаться от работы даже в исключительных случаях, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника (в рамках ст. 121 ТК).

В-четвертых, имеется ли в рассматриваемой ситуации ограничение права работников с неполным рабочим временем на отдых и (или) справедливое вознаграждение за труд. Полагаем, что, если бы ТК закреплял, что привлечение работников с неполным рабочим временем к работе в

пределах полного рабочего дня и (или) полной рабочей недели осуществляется только с согласия работника, говорить о нарушении или ограничении права на труд не приходилось бы. Вместе с тем, с учетом того, что данный вопрос, а также вопрос о привлечении работника с неполным рабочим временем к работе в исключительных случаях, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника (ст. 121 ТК) не регламентирован ТК, можно говорить о возможности злоупотребления нанимателем правом работника на отдых. Более того, с учетом установленной в ч. 1 ст. 291 ТК недопустимости ограничения трудовых прав работников с неполным рабочим временем, открытым остается вопрос об оплате времени работы в пределах полного рабочего дня и (или) полной рабочей недели, которое бесспорно является для работника временем сверх установленной ему продолжительности рабочего времени (а оплачивается без доплаты за сверхурочное время (ст. 69 ТК).

Что касается внеурочного времени, то необходимо отметить, что ненормированный рабочий день может устанавливаться только тем работникам, трудовым договором которых предусмотрена работа на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем (см. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день»).

Особый характер неполного рабочего времени, а также особенности, касающиеся оснований его установления, позволяют говорить о том, что велика вероятность злоупотребления правом со стороны нанимателя при установлении работнику с неполным рабочим временем ненормированного рабочего дня и привлечении его к внеурочной работе. Более того, не исключена и вероятность прекращения трудового договора в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (при отказе работника от установления ненормированного рабочего дня). Такая ситуация может возникнуть, в частности, в случае, если нанимателю нужен работник, отрабатывающий полную норму рабочего времени, а он обязан установить неполное рабочее время по просьбе работника согласно ч. 2 ст. 289 ТК. В таком случае наниматель может предложить работнику труд в условиях ненормированного рабочего дня, что будет абсолютно неприемлемо для данного работника в связи с особыми обстоятельствами, по причине которых ему была установлена неполная продолжительность рабочего времени. В результате совокупность приведенных обстоятельств может привести к прекращению трудового договора по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК.

С учетом сказанного, представляется необходимым ограничить установление ненормированного рабочего дня всем работникам, которым установлена неполная продолжительность рабочего времени и привлекать их при необходимости к сверхурочной работе.

Таким образом, исследование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени работников с неполным рабочим временем позволяет сделать следующие выводы.

1. Существует необходимость дальнейшего исследования рассматриваемой темы (в области установления допустимого количества дополнительных часов для работников с неполным рабочим временем, размера компенсации дополнительных часов и др.), в том числе на основании зарубежного опыта.

2. Привлечение к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени работников с неполным рабочим временем должно осуществляться с их согласия. При этом должна применяться процедура, предусмотренная при привлечении к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени любой категории работников.

3. С учетом того, что в настоящее время ч.ч. 1–2 ст. 110 ТК вообще не охватывают время работы, выполненной сверх установленной продолжительности рабочего времени работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели, одним из способов устранения данного противоречия может служить указание в ч. 1 ст. 110 ТК на тот факт, что к рабочему времени относится также время работы работников с неполным рабочим временем, отработанное сверх установленной продолжительности рабочего времени в пределах полного рабочего дня (смены), полной рабочей недели.

4. Обозначенные в настоящей работе недостатки правового регулирования создают условия для злоупотребления правом со стороны нанимателя как при привлечении работников с неполным рабочим временем к работе сверх установленной для них продолжительности, так и к внеурочной работе.

5. Представляется необходимым ограничить установление ненормированного рабочего дня всем работникам, которым установлена неполная продолжительность рабочего времени и привлекать их при необходимости к сверхурочной работе.

Библиографический список

1. Березюк, Л.А. Классификация рабочего времени по законодательству Республики Беларусь / Л.А. Березюк // Кадровик. – 2019. – № 3. – С. 55-60.

2. Березюк, Л.А. Этапы формирования законодательства, регулирующего работу сверх установленной продолжительности рабочего времени / Л.А. Березюк // Ломоносовские чтения на Алтае: фундаментальные проблемы науки и образования [Электронный ресурс]: сб. науч. ст. междунар. конф., 14-17 нояб. 2017 г. / АлтГУ ; отв. ред. Е. Д. Родионов. – Барнаул: ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», 2017. – 1 электрон. опт. диск (DVD). – С. 2221-2228.

3. Working conditions laws report 2012: A global review / Naj Ghosheh; International Labour Office - Geneva: ILO, 2013. – 84 p.

4. Мийдла-Ванаталу, М. Рабочее время и время отдыха [Электронный ресурс] / М. Мийдла-Ванаталу // Инспекция труда Министерства социальных дел Эстонии. – Режим доступа: https://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/Too_ja_puhkeaeg_RUS.pdf. – Дата доступа: 07.07.2019.

5. Морозов, П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации / П.Е. Морозов. – Москва : Проспект, 2016. – 250 [1] с.

6. Островский, Л.Я. Основное и дополнительное рабочее время / Л.Я. Островский //Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. – 2007. – №8 (8). – 108 с.

Бошукова Елена Владимировна
КОНСТИТУЦИОННО-ПРАВОВАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ГОСУДАРСТВА ПРИ НАРУШЕНИИ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ ГРАЖДАН

Старший преподаватель кафедры уголовного права и уголовного процесса
Витебского государственного университета имени П.М. Машерова, г. Витебск,
Республика Беларусь, elena.bosh@mail.ru

Права и свободы граждан составляют важнейший социально-политический институт, выступающий показателем развития и формирования цивилизованного общества.

На конституционном уровне был официально закреплён приоритет общечеловеческих интересов над всеми другими ценностями государства. Впервые в ст. 2 Конституции Республики Беларусь было провозглашено: «Человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства».

Конституция Республики Беларусь закрепляет наиболее важные и социально значимые для отдельного человека, общества и государства права и свободы человека и гражданина.

Реализация принципов социального государства во многом зависит от положения личности в обществе и государстве, от того какими правами личность обладает и насколько полно их может реализовать.