

ПРОБЛЕМЫ РЕГЛАМЕНТАЦИИ И ПРИМЕНЕНИЯ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПРИ СМЕННОЙ РАБОТЕ

Л.А. Березюк

*ассистент кафедры государственно-правовых дисциплин
УО «Белорусский государственный экономический университет»*

Исследование правового регулирования сменного режима работы показывает, что он находится на стыке стандартного и нестандартного режима рабочего времени, если придерживаться данной классификации. Это объясняется тем, что в зависимости от количества смен в учетном периоде и их продолжительности, сменный режим работы вполне может соответствовать большинству признаков стандартного режима рабочего времени, за исключением прерывности и односменности.

Сменный режим работы и режим рабочего времени при сменном режиме работы регламентируется ст. 125 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Так, работа в две и более смены считается сменной работой. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг). То есть введение сменной работы невозможно без оснований, а только при условии наличия двух названных факторов. Полагаем, что в связи с тем, что режим рабочего времени является одним из основных показателей гибкости в трудовых правоотношениях, регулирование которого преимущественно осуществляется на локальном уровне, необходимо позволить нанимателям вводить сменный режим работы и в случае, если длительность производственного процесса (работы) *не* превышает установленную продолжительность ежедневной работы.

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности, который является «правовым способом регулирования режима рабочего времени на сменных производствах» и чья роль на предприятиях чрезвычайно велика, поскольку он должен устанавливать режим работы как предприятия в целом, так и отдельных его цехов и служб, и именно в нем должны быть отражены вопросы использования рабочего времени, установлено возможное количество смен, определена продолжительность рабочего времени в течение смены (начало и окончание смены), перерывы для отдыха и порядок чередования смен. В графике может быть предусмотрен порядок перехода работников из одной смены в другую, а также действия работодателя и работника при неявке сменщика» [1, с. 10].

При этом, как отмечал Л.Я. Гинцбург, график сменности может быть как отдельным актом, так и частью правил внутреннего трудового распорядка. При этом сущность графика сменности – нормативная. Это не акт однократного применения, а общее правило, которое действует в течение определенного

периода, адресовано ко многим, не поименованным лицам и имеет в виду каждого, кто в течение срока действия графика выполняет трудовые функции на определенных рабочих местах [2, с. 251]. Именно поэтому важно четко централизованно урегулировать правила составления графиков сменности и требования, предъявляемые к его составлению в законодательстве о труде.

График работ (сменности) утверждается нанимателем по согласованию с профсоюзом и доводится до ведома работников не позднее одного месяца до введения его в действие (ч.ч. 4-5 ст. 123 ТК). Исключение составляет право нанимателя изменить последовательность чередования работников по сменам, предупредив об этом работника не позднее чем за день до начала смены в случае производственной необходимости (ч. 2 ст. 32 ТК). Как правило, график сменности разрабатывается для работников со сменным режимом рабочего времени. В свою очередь, график работ используется для определения режима рабочего времени, устанавливаемого работником на *несменных* работах [3, с. 547]. Аналогичной позиции придерживаются общие суды Республики Беларусь, что подтверждается судебной практикой [4]. Вместе с тем, не во всех нормах ТК употребляется понятие «график работ (сменности)». В частности, помимо термина «график работ (сменности)» используются понятия «график сменности» (ч. 3 ст. 124 ТК, ч. 2 ст. 125 ТК), «график работы» (ч. 3 ст. 118 ТК), «график» (ч. 1 ст. 95 ТК, ч. 4 ст. 125 ТК, ч. 5 ст. 147 ТК). Представляется, что необходимо унифицировать терминологию ТК в данной части, внося соответствующие изменения в ТК.

Законодательство содержит типовые формы графиков работ (сменности) для отдельных категорий работников (например, для работников на железнодорожном, автомобильном транспорте) [5], однако отсутствуют единые требования к их составлению и отображаемой в них информации. График работ (сменности) разрабатывается нанимателем самостоятельно на различные периоды времени (месяц, квартал). Однако, очевидно, что правильно составленный график работ (сменности) должен исходить из установленной законом продолжительности рабочего времени, а также должен обеспечивать соответствующее закону соотношение рабочего времени и времени отдыха [6, с. 126].

Продолжительность смены не может превышать 12 часов. Иная продолжительность смены для отдельных категорий работников может устанавливаться Правительством Республики Беларусь (ч. 2 ст. 125 ТК). Так, Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 января 2008 года № 104 определен перечень категорий работников, для которых может устанавливаться продолжительность смены свыше 12 часов, но не более 24 часов. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ч. 2 ст. 125 ТК). Представляется, что такая равномерность может нарушаться в случаях, когда отдельных работников запрещено привлекать к работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены (беременные женщины, работники моложе

восемнадцать лет) (ч. 4 ст. 117 ТК) либо не получено письменное согласие на работу в ночное время от инвалидов при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (ч. 5 ст. 117 ТК). Следовательно, необходимо дополнить ч. 2 ст. 125 ТК указанием на исключение в правиле о равномерном чередовании работников по сменам.

Соблюдение законодательства о труде в области рабочего времени и его режимов, а также соблюдение установленной процедуры уведомления работника о внесении изменений в график сменности, позволяет работнику заранее планировать свое свободное время и распоряжаться им в силу личных интересов, а также выполнять семейные обязанности. При этом, как отмечено МОТ, непредсказуемый и «плавающий» график смен крайне трудно сочетать с выполнением семейных обязанностей. Один из способов организации посменной работы для людей с семейными обязанностями – разрешить им меняться местами [6]. Учитывая, что порядок чередования по сменам не относится к существенным условиям труда, для нанимателей в Республике Беларусь упростился порядок обмена сменами между работниками. Вместе с тем, правового механизма такого обмена не существует. Полагаем, что необходимо закрепить в ч. 2 ст. 125 ТК возможность на локальном уровне предусмотреть процедуру обмена сменами при сменной работе.

Таким образом, исследование проблем регламентации и применения сменной работы позволяет сделать следующие выводы. Режим рабочего времени при сменной работе находится, как видится, на стыке стандартного и нестандартного режимов рабочего времени. Применение сменной работы может быть как выгодным для работников и нанимателей, так и иметь некоторые неблагоприятные последствия. Вместе с тем, их можно избежать, соблюдая правила введения (достаточно детально урегулированы ТК) и применения сменной работы (в законодательстве о труде имеются некоторые пробелы). В данном контексте предлагается отказаться от централизованного закрепления условий введения сменной работы (ч. 1 ст. 125 ТК); установить срок уведомления работников об изменении графика работ (сменности) не позднее одного месяца до введения его в действие в ч. 5 ст. 123 ТК; в отдельной части ст. 125 ТК закрепить правила чередования работников по сменам (работники чередуются по сменам равномерно, за исключением случаев, когда это невозможно в связи с ограничениями, установленными для работы в ночное время, сверхурочной работы, работы в государственные праздники и праздничные дни), а также возможность обмена сменами (порядок обмена сменами определяется коллективным договором (соглашением), локальными правовыми актами).

Анализ употребления в законодательстве о труде терминов «график работы», «график сменности», «график», «график работ (сменности)» позволил выявить отсутствие единообразного подхода в части терминологии,

используемой при регулировании сменной работы. Это показывает необходимость в целях унификации подходов к использованию названных терминов внести соответствующие изменения в ТК в данной части, заменив слова «график сменности» на «график работ (сменности)» в ч. 3 ст. 124 ТК; «график работы» на «график работ (сменности)» в ч. 3 ст. 118 ТК; «график» на «график работ (сменности)» в ч. 1 ст. 95 ТК, в ч. 5 ст. 147 ТК; «график» на «график сменности» в ч. 4 ст. 125 ТК.

В связи с тем, что на законодательном уровне отсутствует определение графика работ (сменности), а также перечень реквизитов, которые он должен содержать, представляется необходимым закрепить данные положения в гл. 5 постановления Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка» в следующем виде:

«График работ (сменности) – это локальный правовой акт, регулирующий распределение рабочего времени в календарном (учетном) периоде с учетом времени отдыха работников при несменном (сменном) характере работ.

График работ (сменности) должен содержать наименование организации или ее структурного подразделения, дату утверждения, регистрационный индекс, подпись нанимателя, гриф утверждения».

Библиографический список

1. Никитина, Н.Р. Режим рабочего времени и виды (правовой аспект): автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05 / Н.Р. Никитина; Акад. труда и соц. отнош. – М., 2011. – 23 с.
2. Гинцбург, Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР / Л.Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1966. – 304 с.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г.А. Василевич, К.И. Кеник, Р.И. Филлипчик [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Дикта. - 2011. – 1200 с.
4. Решение районного суда (извлечение) по иску К. к ОАО «Д» о взыскании расходов при служебных командировках (суточных), среднего заработка за задержку выплаты окончательного расчета при увольнении от 8 июля 2016 г. [Электронный ресурс] / ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / [А.В. Барашник и др.] под общ. ред. Л.И. Липень. – Минск: Амалфея, 2020. – Т. 1. – 895 с.
6. Островский, Л.Я. Рабочее время по советскому трудовому законодательству / Л.Я. Островский. – Минск: Изд-во Акад. наук БССР, 1963. – 157 с.
7. Привести условия труда в большее соответствие с потребностями семьи: информационный материал № WF5 [Электронный ресурс] : Международная организация труда. – Режим доступа:

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА СУДЕБНЫХ ИЗВЕЩЕНИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Н.А. Бесецкая

*доцент кафедры гражданского права юридического факультета
УО «Полоцкий государственный университет»,
кандидат юридических наук, доцент*

Современный темп технического развития оказывает сильное влияние на все сферы жизни общества. Цифровые технологии – ее неотъемлемая часть. Их применение является объективным фактом, который нельзя отрицать или игнорировать. В связи с этим представляет определенный интерес то, как под действием этих процессов изменилось или должно измениться правовое регулирование соответствующих общественных отношений. Не смогло избежать их влияния и процессуальное законодательство, несмотря на весь присущий ему в определенной степени консерватизм. Особо показательно это на примере института судебных извещений. Актуальность поднятой проблемы еще более усиливается в свете разработки в Республике Беларусь единого процессуального законодательства о гражданском и хозяйственном судопроизводстве. Надлежащее и своевременное информационное обеспечение участников цивилистического процесса имеет глобальное значение для правильного рассмотрения и разрешения судом дела, а его необеспечение влечет системное негативное влияние на все фундаментальные принципы гражданского и хозяйственного судопроизводства. Несмотря на отмеченную важность соблюдения процессуальной формы применительно к судебным извещениям и тяжести последствий ее несоблюдения, на практике довольно часто именно здесь допускаются ошибки.

Однако, прежде всего, стоит определиться, в чем же заключается задача суда по судебному извещению? Несовершенство норм о судебной корреспонденции и в Хозяйственном процессуально кодексе Республики Беларусь (далее – ХПК), и в Гражданском процессуальном кодексе Республики Беларусь (далее – ГПК) не позволяет однозначно установить, что означает выполнение судом надлежащего извещения участвующих в деле лиц. Так, из толкования ч. 1 ст. 142 ХПК вытекает, что экономический суд должен располагать сведениями о получении адресатом направленной ему копии судебного постановления или судебного извещения. При этом фразу «о получении адресатом» можно понимать по-разному: и в контексте «только поступление», и в контексте «поступление и непосредственное восприятие». В ГПК вообще отсутствует соответствующая норма. Кроме того, в