

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И СТАТЬЯ 32 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Н. Г. Шурупова

Белорусский государственный университет

Режим рабочего времени является существенным условием труда. Статья 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в числе существенных условий труда называет «режим работы». Такая формулировка этого условия вызывает вопросы и создает трудности в применении этой статьи, так как в ч. 3 ст. 123 ТК указывается, что режим рабочего времени устанавливается «исходя из режима работы, применяемого у нанимателя». Следовательно, режим рабочего времени и режим работы являются разными понятиями.

Режим рабочего времени адресован персоналу, каждому работнику, режим работы организации – нанимателю, производственному процессу. Наниматель самостоятельно устанавливает режим работы, однако решение может быть продиктовано административным законодательством и потребностями общества. При выборе же режима рабочего времени наниматель обязан ориентироваться на нормы трудового законодательства и учитывать их при выборе.

Режим работы нанимателя (организации) не может быть существенным условием труда, так как адресован не работникам, а третьим лицам. Интересы работника затрагивает собственно режим рабочего времени: работник должен строго соблюдать его как составляющую дисциплины труда (п. 1 ч. 1 ст. 53 ТК). Следовательно, именно изменение режима рабочего времени влияет на распределение продолжительности рабочего времени работника. Изменение режима работы организации может привести к неизбежному изменению условий работы самого работника, либо и вовсе не затронуть их. Поэтому на практике прибегают к узкому толкованию режима работы по ст. 32 ТК: в понятие режим работы вкладывают режим рабочего времени. Основываясь на изложенном, полагаем, что сложившаяся практика является верной оценкой данного понятия. В пользу суждения о том, что в режим работы по ст. 32 ТК включается режим рабочего времени говорит и то, что ч. 2 ст. 32 ТК, перечисляя условия, относимые к существенным, объединяет их условиями, устанавливаемыми в соответствии с трудовым кодексом. А последний не содержит нормы об обязательности или правил установления режима работы. Таким образом, относить режим работы к существенным условиям труда неверно. Необходимо учесть и устранить данный пробел, а режим рабочего времени считать существенным условием труда.

Однако наряду со сложившейся практикой применения ст. 32 ТК, изложенной выше, существует иная теоретическая позиция, предлагаемая Л. Я. Островским, которая исходит из следующего. Причисление режима рабочего времени к существенным условиям труда с вытекающими отсюда последствиями для работника в процессе применения ст. 32 ТК является толкованием не в пользу работника. Поэтому в данном случае автор применяет буквальную трактовку режима работы как режима функционирования организации, который устанавливает наниматель и исходя из которого разрабатывается режим рабочего времени. Тогда в случае несогласия работника с режимом рабочего времени он может воспользоваться своим правом увольнения по собственному желанию. Однако такая возможность исключается для работников, заключивших срочный трудовой договор, в том числе контракт.