

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ОТДЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

**Вагайская Марина Вячеславовна**

студент, Российский государственный университет правосудия, РФ, г. Челябинск

**Алексеев Андрей Анатольевич**

канд. юрид. наук, Российский государственный университет правосудия, РФ, г. Челябинск

## DEFINITION AND SEPARATE PROBLEM ISSUES OF LEGAL REGULATION OF WORKING TIME AND REST TIME

**Marina Vagayskaya**

*Student, Russian State University of Justice, Russia, Chelyabinsk*

**Andrey Alekseev**

*Cand. legal sciences Russian State University of Justice, Russia, Chelyabinsk*

**Аннотация.** В данной статье приведены определения рассматриваемых понятий; проведено исследование вопросов, связанных с режимом рабочего времени и времени отдыха, что позволило выявить некоторые имеющиеся проблемы в их нормативно-правовом регулировании; предложены направления совершенствования правового регулирования данных правовых институтов.

**Abstract.** The definitions of the concepts under consideration are given in this article; the study of issues related to the regime of working time and rest time was conducted, which allowed to identify some existing problems in their legal regulation; directions of improvement of legal regulation of the given legal institutes are offered.

**Ключевые слова:** рабочее время, время отдыха, продолжительность рабочего времени, отпуск, график отпусков, категории работников.

**Keywords:** working time, rest time, working time, vacation, vacation schedule, categories of employees.

Право на труд и право на отдых являются конституционными правами граждан Российской Федерации, закрепленными в ст. 37 Конституции РФ. В данной статье как неотъемлемое право каждого человека провозглашается право на отдых, обеспечение которого осуществляется законодательным ограничением продолжительности рабочего времени, а также правовым регулированием всех видов и условий предоставления времени отдыха [8, с. 179].

Понятие рабочего времени изучается различными науками: правом, социологией, философией, психологией.

С точки зрения экономики - рабочее время - это периоды, в течение которых непосредственно выполняется работа, т.е. любые перерывы не учитываются, они рассматриваются как потери рабочего времени [10, с. 143].

Юридическое определение рабочего времени закреплено в ст. 91 ТК РФ, на основании которой рабочее время - это период, в течение которого работник, на основании правил внутреннего трудового распорядка и условий трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности. Также к рабочему времени относятся: время простоя, т.е. временной приостановки работы по техническим, организационным, экономическим и иным причинам. Перерывы для принятия пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства невозможно установить перерывы для отдыха и питания включаются в рабочее время также в рабочее время входят и другие периоды [8, с. 156].

Обратим внимание на точку зрения А.Я. Петрова, который предлагает заменить понятие «рабочего времени», термином «время труда». Исследователь объясняет это тем, что этимологически термин «рабочий» характеризует человека, принадлежащего к классу наемных работников, занятых производительным или подсобным трудом. Либо характеризует предмет как относящийся к рабочим, состоящий из рабочих, принадлежащий, свойственный им, например, рабочий класс, рабочее движение, рабочий человек, рабочая сила. Данное предложение, по нашему мнению, представляет в большей мере интерес для теоретических научных дискуссий, нежели для практической реализации. Также в своем предложении А.Я. Петров активно использует марксистско-ленинский подход, когда пишет о том, что термин «рабочий» характеризует предмет, относящийся к рабочему классу. Формально классового деления в обществе в России сегодня нет, в связи, с чем данное предложение практического значения не имеет [7, с. 81-82].

На основании ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени должна составлять не более 40 часов в неделю, но при этом необходимо учитывать возможность установление ненормированного рабочего дня. Так, на основании ст. 101 ТК РФ отдельные категории работников могут эпизодически привлекаться к выполнению трудовых обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

У некоторых категорий работников продолжительность рабочего времени наоборот установлена меньше, чем 40 часов, например, у преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу 36 часов (ст. 333 ТК РФ), у учителей-дефектологов и учителей - логопедов 20 часов [6].

Одной из ключевых проблем, связанных с рабочим временем является контроль. Контроль за рабочим временем позволяет выявить лиц, нарушающих трудовую дисциплину, например, опаздывающих и прогуливающих лиц, а также более обоснованно походить к вопросам оплаты труда. Существуют различные методы контроля и фиксации времени нахождения сотрудника на работе и выполнения им трудовых обязанностей. Например, анализ выполненных задач в период между включением и выключением компьютера, анализ времени телефонных переговоров с клиентами, партнерами и контрагентами, получение скриншотов рабочего стола в течение рабочего дня с помощью специализированных программ, а также выявление присутствия (отсутствия) на месте в рабочее время с использованием видеонаблюдения. Использование различных методов контроля должно в первую очередь отвечать требованиям законности и обоснованности [8, с. 173].

Время отдыха, на основании ст. 106 ТК РФ определяются крайне лаконично, как время, в течении которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Время отдыха, на основании трудового законодательства можно условно разделить на две группы: кратковременный отдых и длительный. Кратковременный отдых включает в себя перерывы в работе, выходные и праздничные дни. Длительный отдых включает в себя различные отпуска: ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и т.д. [8, с. 185].

Анализ вопросов, связанных с определением времени отдыха вызывает ряд вопросов. Так, неопределёнными можно назвать вопросы, связанные с предоставлением отпусков. Так, на основании ст. 123 ТК РФ график отпусков на следующий год утверждается с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Однако нерешенным остается вопрос предоставления отпусков сотрудникам принятым, например, в конце календарного года, либо принятым в течение года. Норма, на основании которой сотруднику может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск по истечении шести месяцев не регулирует данный вопрос в полной мере. По нашему мнению, необходимо в Трудовом кодексе закрепить порядок и основание внесения изменений в график отпусков. Например, это может быть дополнение к существующему графику, при принятии нового сотрудника, либо внесение изменений в существующий документ, при переносе отпуска. Важность урегулирования данного вопроса связана с тем, с одной стороны работникам необходима определенность при регулировании режима труда и отдыха, с другой - для работодателя неактуальность данных в документах, связанных с регулированием труда, как указывают специалисты, может повлечь ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ [9, с. 8].

Вопросы предоставления отпуска без сохранения заработной платы также имеют ряд пробелов. Например, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в случае рождения ребенка, либо заключения брака продолжительностью до 5 календарных дней. Однако закон не определяет конкретный период предоставления такого отпуска, отпуск должен быть предоставлен накануне дня родов, либо заключения брака, или непосредственно в день родов либо заключения брака. Думается, следует в ТК РФ конкретизировать эти положения.

Также на основании данной статьи необходимо предоставлять неоплачиваемый отпуск до пяти дней в случае смерти близкого родственника. Например, если посмотреть законодательство, то Семейный кодекс и Уголовно-процессуальный кодекс толкуют понятие близкого родственника по-разному. Конечно, в случае трудовых правоотношений обращение к УПК РФ выглядит сомнительным, однако речь идет о том, что в ТК РФ необходимо прямо закрепить, кто входит в круг близких родственников, либо сделать отсылку к Семейному кодексу.

На практике также распространены «вынужденные отпуска», инициатором которых является работодатель, например, в связи с финансовыми затруднениями на предприятиях, отсутствием работы и т.д.

Однако оформляется это, как неоплачиваемый отпуск, предоставляемый по заявлению работника. То есть работников фактически принуждают писать заявление. Однако, данный период, если обращаться к закону должен оплачиваться, как простой по вине работодателя, в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

Подводя итог данной работе можно сделать следующие выводы:

Право на труд и право на отдых являются конституционными правами граждан и имеют высокую социальную значимость, в связи, с чем урегулирование данных вопросов без пробелов и противоречий является одной из основных задач законодателя в данной сфере.

Проблемы, связанные с урегулированием рабочего времени в первую очередь, включают в себя необходимость эффективного контроля за соблюдением режима рабочего времени работниками.

Проблемы, связанные со временем отдыха связаны с наличием пробелов, связанных, например, с порядком изменения графиков отпусков, неопределённости в вопросах предоставления неоплачиваемых отпусков и злоупотреблениями работодателями, связанными с тем, что работников вынуждают написать заявление и уйти в неоплачиваемый отпуск.

Представляется, что с целью ликвидации обозначенных пробелов в правовом регулировании рассматриваемых правовых институтов необходимо внести соответствующие положения в ТК РФ.

## Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Собрании законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. N 1. Ст. 16.
3. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2001. N 52 (ч. I). Ст. 4921.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 3.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. 1). Ст. 1.
6. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // Российская газета. 2015. 11 марта.
7. Петров А.Я. Рабочее время: фундаментальные аспекты трудового права / А.Я. Петров // Право. 2012. № 3. С. 81-93.
8. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман [и др.]; под ред. В. Л. Гейхмана. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. 382 с.
9. Шевельков, И. Мнения практиков / И. Шевельков, О. Кириллова, В. Варшавский // Административное право. 2018. N 2. С. 5-10.
10. Экономика труда: учебник для академического бакалавриата / М.В. Симонова [и др.]; под общ. ред. М. В. Симоновой. М.: Юрайт, 2018. 259 с.