

УДК/UDC 349.2

Проблемные аспекты правового регулирования рабочего времени

Андреев Артем Алексеевич

студент юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: artandreev2001@yandex.ru

Палазин Сергей Артурович

студент юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: Spalazyan@bk.ru

Аннотация

В статье раскрываются вопросы правового регулирования рабочего времени. Анализируется содержание и сущность понятия «рабочее время», а также обращается внимание на некоторые проблемные аспекты, связанные с его правовым регулированием. Авторы считают, что в настоящее время работодатели формируют «неписаное трудовое право», что приводит к нарушениям трудового законодательства. В связи с этим видится необходимым проведение объективной оценки условий труда для установления продолжительности рабочего времени конкретного работника, а также соблюдение пределов рабочего времени, установленных законодателем. Выход за данные пределы можно рассматривать как злоупотребление правом. Авторы формулируют несколько предложений, направленных на совершенствование трудового законодательства в данной области.

Ключевые слова: рабочее время, работник, работодатель, правовое регулирование, виды рабочего времени, работа, трудовые правоотношения.

Problem aspects of legal regulation of working time

Andreyev Artem Alekseyevich
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: artandreev2001@yandex.ru

Palazin Sergey Arturovich
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: Spalazyan@bk.ru

Abstract

The article reveals the issues of legal regulation of working hours. The content and essence of the term "working time" is analyzed, and attention is also drawn to some problematic aspects associated with its legal regulation. The authors believe that currently employers are forming an "unwritten labor law which leads to violations of labor laws. In this regard, it seems necessary to conduct an objective assessment of working conditions in order to establish the working time of a particular employee, as well as to comply with the working time limits established by the legislator. Going beyond these limits can be viewed as an abuse of the abuse of the right. The authors formulate several proposals aimed at improving labor legislation in this area.

Key words: working time, employee, employer, legal regulation, types of working time, work, labor legal relations.

На практике рабочее время тесно взаимосвязано со временем отдыха. Так, уменьшение или увеличение рабочего времени влечет соразмерное изменение времени отдыха. При осуществлении правового регулирования рабочего времени законодателю необходимо обращать внимание на соблюдение правовых предписаний, регулирующих время отдыха.

Под рабочим временем понимается тот временной промежуток, в течение которого лицо обязано осуществить и сделать порученную ему работу. Вместе с этим некоторые правоведы при формулировании опре-

деления понятия рабочего времени усматривают в его содержании не только осуществление работником предусмотренной работы, но и выполнение иных поручений, которые прямо в его обязанности не входят, однако имеют общее значение при оценке эффективности проделанной работы [1].

Представленные точки зрения являются корректными, т. к. и одно, и второе отражают сущность и содержание отношений, возникающих между работником и работодателем.

Понятие «рабочее время» употребляется в различных сферах жизни общества, а именно в экономических науках, социологии, психологии и непосредственно в праве. Термин «рабочее время» в трудовом праве необходимо использовать в тех значениях, которые даются в его определениях. Легальное определение рабочего времени дано в ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) [2].

Официальным стандартом рабочего времени является рабочая неделя, равная 40 часам. Данный стандарт предусматривается законодателем и является максимально возможным объемом времени, в течение которого работники осуществляют свою трудовые функции.

Рабочее время делится на несколько видов. Так, принято выделять:

- 1) нормальную продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ),
- 2) сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ),
- 3) неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ).

Правовое регулирование первых двух типов осуществляется посредством нормативно-правовых актов, соблюдение которых обязательно при заключении коллективного соглашения или же трудового договора. Что касается регулирования неполного периода рабочего времени, то оно устанавливается непосредственно самим работником и работодателем с учетом всех особенностей осуществляемой трудовой деятельности и иных аспектов [3]. Представленная классификация периодов рабочего

времени подразумевает нормированный характер каждого из перечисленных временных периодов.

Работодатель не вправе нарушать положения ст. 91 ТК РФ, где речь идет о максимальном сроке рабочего времени, равном 40 часам. Так, вне зависимости от вида трудовой деятельности, типа трудового договора или же занимаемой должности работник не может принуждаться к совершению трудовых функций больше чем 40 часов в неделю. Работник может осуществлять работу по срочному договору, на сезонной основе, на постоянной основе, однако максимально установленная продолжительность рабочего времени не должна нарушаться. Работодатель не должен выходить за пределы рабочего времени, установленные законодателем, допускать злоупотребление правом [4].

Отдельного внимания заслуживает сокращенная длительность рабочего времени, которая предусматривается в особых случаях при наличии определенных обстоятельств. К таким обстоятельствам можно отнести, например:

- 1) возраст работника;
- 2) состояние здоровья, а именно наличие у работника инвалидности, в т. ч. с определением степени инвалидности;
- 3) факт прохождения работником обучения или курсов повышения квалификации.

На современном этапе развития трудовых правоотношений существует проблема, суть которой заключается в том, что работодатели формируют так называемое неписаное трудовое право, тем самым нарушая положения, предусмотренные трудовым законодательством. Сюда же стоит отнести и нарушение сроков рабочего времени.

По нашему мнению, решение вопроса, касающегося длительности работы конкретного взятого работника, должно основываться на коллективном соглашении, а также проведении объективной оценки условий труда. Представленная альтернатива определения периода рабочего времени является наиболее объективной и справедливой.

Таким образом, под рабочим временем необходимо понимать временной промежуток, в течение которого лицо обязано сделать порученную ему работу. В содержание рабочего времени может входить не только осуществление работником предусмотренной работы, но и выполнение иных поручений, которые прямо в его обязанности не входят, однако имеют общее значение при оценке эффективности проделанной работы. Определением объема рабочего времени в трудовых правоотношениях необходимо заниматься компетентным государственным органам. Процедура проведения оценки условий труда при определении периода рабочего времени является эффективной, однако решения государственных органов, посвященные регулированию данных вопросов, обеспечиваются государственным принуждением.

Список литературы

1. Василиади С. М. Актуальные проблемы института рабочего времени и его видов // Теория и практика общественного развития. 2016. № 6. С. 115–118.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 декабря.
3. Закалюжная Н. В. Неполное рабочее время как признак нетипичности трудового отношения // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2016. № 1. С. 59–65.
4. Адриановская Т. Л., Баева С. С. Злоупотребление правом работником и работодателем // Современная научная мысль. 2016. № 6. С. 304–309.

References

1. Vasiliadi S. M. Actual problems of the institution of working time and its types // Theory and practice of social development. 2016. No. 6. Pp. 115–118.
2. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ // Rossiyskaya Gazeta. 2001.31 December.
3. Zakalyuzhnaya N. V. Incomplete working hours as a sign of atypical labor relations // Bulletin of Moscow University. Series 11. Right. 2016. No. 1. Pp. 59–65.
4. Adrianovskaya T. L., Baeva S. S. Abuse of the right by the employee and the employer // Modern scientific thought. 2016. No. 6. Pp. 304–309.