



К ВОПРОСУ КЛАССИФИКАЦИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Ю. САЕНКО,

преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права
Института экономики и права Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

SUMMARY

The article examines the problem of working hours legal regulation in the conditions of market relations and its institutional forms. The author classifies working hours on his own frame of reference. Different scientific views on this issue also had been examined. It is proved that such classification should be based on the essential features of a particular phenomenon or object, that allow to understand its properties, to determine its concept, to establish the interrelation between its structural elements and related phenomena. The author defines «part-time», «irregular working hours» and «unnormalized working hours». The article also contains the analysis of the scientists' views, who consider that irregular working should be define not as a form of working hours, but as its regime.

Key words: working hours, the classification of working hours, part-time work, irregular working hours, unnormalized working hours.

* * *

В статье исследуется проблема правового регулирования рабочего времени в условиях рыночных отношений и его институциональных форм. Проведена классификация рабочего времени на виды по предложенным автором критериям. Анализируются взгляды ученых по этой проблематике. Доказано, что классификация должна осуществляться на основании существенных признаков определенного явления или предмета, позволяющего более глубоко изучить его свойства, точнее определить его понятие, установить взаимосвязь между его структурными элементами и со смежными явлениями. Дается авторское определение понятий «неполное рабочее время», «ненормированный рабочий день» и «ненормированное рабочее время». Анализируется мнение ученых, согласно которому ненормированный рабочий день определяется не как вид рабочего времени, а как его режим.

Ключевые слова: рабочее время, классификация рабочего времени, неполное рабочее время, ненормированный рабочий день, ненормированное рабочее время.

Постановка проблемы. Демократизация общественных процессов, становление правового государства в условиях развития рыночной экономики требуют надлежащего правового регулирования социально-трудовых отношений, в частности, тех, которые касаются рабочего времени, так как только надлежащая правовая регламентация может обеспечить полноценную и продуктивную работу, а значит и развитие всего общества. Однако не решенными остаются вопросы относительно исследования особенностей правового регулирования рабочего времени и его видов в условиях рыночной экономики с учетом прогрессивного опыта и новейших подходов стран мира относительно правовой регламентации длительности рабочего времени.

Актуальность темы. На сегодня возникает необходимость в усовершенствовании законодательных основ регулирования института рабочего времени. Целью нового законодательства о рабочем времени, должно быть, установление такого режима труда, при котором будут учитываться как физические, так и умственные нагрузки работников, а также условия их труда.

Вопросам рабочего времени уделялось достаточно внимания со стороны ученых, таких как Н. Г. Александров, Н. Б. Болотина, В. Н. Венедиктова, В. С. Венедиктов, Л. Я. Гинцбург, В. В. Глазырин, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, Н. И. Иншин, В. В. Лазор, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский, А. С. Пашков, А. И. Процевский, О. В. Смирнов, Г. И. Чанышева, В. И. Щербина, О. Н. Ярошенко и др. Вместе с тем, проблема правового регулирования рабочего

времени в условиях рыночных отношений и его институциональных форм в современной юридической литературе окончательно не решена, имеет место противоречивость нормативно-правовых актов в этой сфере.

Целью статьи является проведение классификации рабочего времени на виды, что будет иметь как теоретическую, так и практическую значимость.

Изложение основных положений. Как правильно отмечает С. С. Алексеев, классификация не только имеет значение первичной обработки, упорядочения определенного материала, а и выполняет иные важные функции: позволяет привлекать в поле зрения исследователя весь объем классификационного материала, охватить большой диапазон объектов, изучающихся, в результате чего избежать односторонности их научной интерпретации [1, с. 16]. При

этом, по мнению специалиста-юриста, вопросы классификации юридических явлений по своему характеру такие, что их настоящее научное решение возможно только в том случае, если исходить из выводов, полученных в результате философского (общесоциологического) осмысления явлений правовой действительности [2, с. 65].

Избирая критерии, которые будут выступать классификатором, необходимо учитывать два обстоятельства: (а) то, что характерная черта, выступающая основанием классификации, должна быть существенной, то есть принадлежать этим явлениям; (б) то, что она в одинаковой степени должна характеризовать каждый из видов этого рода явлений.

По мнению В. Н. Венедиктовой, вместе с общим понятием рабочего времени (его нормальной продолжительностью) действующее законодательство называет и другие его разновидности, а с целью обобщения есть смысл именовать их отклонениями от нормальной продолжительности рабочего времени. К таким она относит сокращенное, неполное и ненормированное рабочее время. При этом отмечая, что специальными нормами регулируется работа в ночное время, в выходные и праздничные дни, дежурства, работа по совместительству и т.п. Ученая пред-



лагают различать рабочее время также по режиму и учету (дневной и суммированный учет, гибкое и поделенное рабочее время) [3, с. 116].

В тоже время В. Л. Стрепко рабочее время делит на 3 основных вида: (а) нормальное, (б) сокращенное и (в) неполное. При этом отмечая, что первые два устанавливаются законодательством Украины, и поэтому сокращение их продолжительности будет означать не что иное как изменение условий трудового договора, то есть речь идет о переводе работника на работу на условиях неполного рабочего времени, которое может быть в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Особенностью такого вида рабочего времени, отмечает ученый, является то, что оно устанавливается по соглашению между работником и работодателем, причем инициировать это может любая из сторон трудового договора [4, с. 307, 308].

В национальном же законодательстве о труде предусмотрены такие виды рабочего времени как нормированное и ненормированное. Первое, в свою очередь, делится на рабочее время:

1) нормальной продолжительности, которое не может превышать 40 часов в неделю (ст. 50 КЗоТ [5]). То есть, нормальное рабочее время – это вид рабочего времени, устанавливающий продолжительность рабочей недели (в часах) при условии работы в нормальных условиях труда. Норма продолжительности рабочего времени не может быть увеличена за исключением случаев, предусмотренных законодательством. В таких случаях устанавливаются различные виды компенсаций.

При этом меньшая норма продолжительности рабочего времени устанавливается с учетом условий труда, возраста и физиологических особенностей работника, по соглашению сторон трудового договора и при составлении коллективного договора;

2) сокращенное, то есть время, на протяжении которого работник должен выполнять трудовые обязанности, сокращается, при этом он имеет право на оплату труда в размере полной тарифной ставки, полного оклада.

Определение термина «сокращенное рабочее время» действующее законодательство Украины не содержит, что может повлечь определенные проблемы

в сфере толкования и определения признаков этого института трудового права. Учеными также не уделено достаточно внимания этому вопросу. Так, В. С. Венедиктов определяет сокращенное рабочее время как вид рабочего времени, продолжительность которого в силу специальной нормы закона меньше установленной нормы продолжительности рабочего времени [6, с. 127]. Однако в данном определении не содержится такой важный, на наш взгляд, признак этого вида рабочего времени, как оплата труда, которая в данном случае не может быть уменьшена, о чем в проекте Трудового кодекса [7], в отличие от действующего КЗоТ, есть отдельное указание на это (ч. 3 ст. 131).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников, в частности для несовершеннолетних. Нормы рабочего времени дифференцированы, зависимо от возраста работника и связанные с охраной здоровья несовершеннолетнего. Так, для работников возрастом от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю, от 15 до 16 лет (учеников возрастом от 14 до 15 лет, работающих в период каникул) – 24 часа. Продолжительность рабочего времени учеников, работающих в период учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной в законе для лиц определенного возраста.

Некоторые расхождения действующего КЗоТ с проектом ТК Украины возникают во время регулирования оплаты труда. В частности, в Проекте отмечается, что «продолжительность рабочего времени учеников, которые в соответствии с частью четвертой статьи 20 этого Кодекса работают в свободное от учебы время, не может превышать 12 часов в неделю для лиц возрастом от 16 лет и 18 часов в неделю для лиц возрастом от 16 до 18 лет. Оплата труда учеников проводится пропорционально отработанному времени, исходя из норм оплаты труда лиц, указанных в пункте 1 части первой этой статьи». При этом ч. 3 ст. 131 Проекта предусматривает, что уменьшение продолжительности недельной нормы рабочего времени не влечет за собой какого-либо уменьшения размера оплаты труда, то есть про-

порциональность оплаты труда учеников является сужением прав человека и нарушением его права на достойную оплату труда, несмотря на требования ст. 22 Конституции Украины [8], которой предусмотрено, что при принятии новых законов или внесении изменений в действующие не допускается сужение содержания и объема существующих прав и свобод.

Если же законодатель не обратит внимания на определенную несогласованность и оставит это положение проекта ТК без изменений, труд учеников, работающих в свободное от учебы время, и который оплачивается пропорционально отработанному времени, необходимо было бы отнести к неполному рабочему времени. На это в свое время указывали Б. С. Стычинский, И. В. Зуб и В. Г. Ротань: «указанная продолжительность рабочего времени не является продолжительностью сокращенного рабочего времени, установленной законодательством. Это предусмотренная законодательством максимальная продолжительность неполного рабочего времени этой категории работников. Поэтому работа на протяжении этого времени оплачивается пропорционально, то есть при указанной продолжительности рабочего времени оплачивается работникам будет не полная тарифная ставка (оклад), а только ее половина или соответствующая меньшая ее часть, если продолжительность рабочего времени будет меньше установленной границы продолжительности рабочего времени» [9, с. 330].

Законодательством устанавливается также сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельной категории работников (учителей, врачей), а также лиц, занятых на работах с вредными условиями труда и тех, которые работают в зоне отчуждения и зоне безусловного (обязательного) отселения. Так, Законом Украины «Об общем среднем образовании» (ст. 25) [10] педагогическая нагрузка преподавателя общеобразовательного учебного заведения составляет 30 часов, воспитателя общеобразовательной специальной школы (школы-интерната) – 25 часов в неделю, что составляет тарифную ставку. Правовым основанием установления сокращенного рабочего времени для медицинских работников является ст. 77



Закона «Основы законодательства Украины об охране здоровья» [11].

Ст. 51 Кодекса законов о труде предусматривает, что сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться за счет собственных средств на предприятиях и в организациях для женщин, имеющих детей в возрасте от 14 лет или ребенка-инвалида.

Накануне праздничных и нерабочих дней продолжительность работы работников, кроме тех, которые указаны в ст. 51 КЗоТ, сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5-ти часов.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени. Продолжительность ночной работы приравнивается к дневной в тех случаях, когда это необходимо в условиях производства, в частности при непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. При этом запрещено привлекать к работе в ночное время беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также лиц до восемнадцати лет. Работа инвалидов в ночное время допускается только по их согласию и при условии, что это не противоречит медицинским рекомендациям;

3) неполное рабочее время имеет меньшую, чем установлено нормативными актами, продолжительность рабочего времени. Действующий КЗоТ и проект ТК не содержат определений неполного рабочего времени. Единого мнения в определении указанного термина также не имеют и ученые. Так, В. И. Прокопенком неполная продолжительность рабочего времени была определена как продолжительность рабочего времени, меньшая по сравнению с рабочим днем нормальной продолжительности, или как неполная рабочая неделя [12, с. 292]. В. С. Венедиктов и В. Н. Венедиктова дали более широкое определение исследуемого понятия. Так, под неполной продолжительностью рабо-

чего времени они понимают такой вид рабочего времени, продолжительность которого по сравнению с установленной законом нормальной и сокращенной продолжительностью, уменьшена по согласию работника и собственника или уполномоченного им органа [13, с. 16].

То есть, исходя из указанных определений, основными признаками института «неполное рабочее время» научные работники называют: (а) уменьшение нормальной продолжительности рабочего времени, (б) согласие между работником и работодателем.

Хотя на наш взгляд, следует добавить еще такие важные признаки как добровольность согласия работника на установление неполного рабочего времени, и пропорциональность оплаты труда зависимо от отработанного времени или объема выполненных работ.

Таким образом, неполное рабочее время можем определить как вид рабочего времени, когда продолжительность рабочего дня меньше нормальной, устанавливается как неполный рабочий день или неполная неделя.

Неполное рабочее время устанавливается как при принятии на работу, так и со временем, как правило, по согласованию сторон. Различают следующие нормы неполного рабочего времени: (а) неполный рабочий день (уменьшается продолжительность рабочего дня); (б) неполная рабочая неделя (сохраняется нормальная продолжительность рабочего дня, но уменьшается количество рабочих дней в неделю); (в) соединение неполного рабочего дня и неполной рабочей недели.

Неполное рабочее время может быть установлено по согласованию между работодателем и работником на определенный срок или без указания такого. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, в том числе и такого, над которым она осуществляет опеку, или осуществляет уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда на условиях неполного рабочего времени проводится пропорционально отработанному времени или зависимо от выработки.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений объема трудовых прав работников. Лица, работающие неполное рабочее время, пользуются теми же правами, что и работники на условиях нормальной продолжительности рабочего времени. Им предоставляется отпуск той же продолжительности, выходные и праздничные дни, время работы учитывается в трудовой стаж. В трудовой книжке работника не делается запись о работе на условиях неполного рабочего дня.

Также необходимо указать, что если нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается нормативными актами, в том числе локальными, то неполное рабочее время, как правило, устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

Иным видом рабочего времени является ненормированное, которое устанавливается для руководителей, специалистов, государственных служащих, труд которых по характеру выполняемых ими функций не всегда может быть ограниченным нормальной продолжительностью рабочего дня, не подлежит точному учету вследствие режима работы, а также для лиц, рабочее время которых в связи с особенностями организации их труда распределяется ими по своему усмотрению.

В действующем Кодексе законов о труде понятие «ненормированное рабочее время» не употребляется. Этот пробел определенным образом был устранен в проекте Трудового кодекса Украины, в ст. 154 которого указано, что работа на условиях ненормированного рабочего времени предусматривает, что работник эпизодически по указанию работодателя или без такого обязан работать сверх нормы рабочего времени, и за это предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного трудового отпуска или/и установления повышенного размера оплаты труда. В случае если работник с ненормированным рабочим днем привлекается работодателем к работе сверх нормы рабочего времени систематически, такая работа считается сверхурочной и может проводиться с соблюдением норм ст. 152 указанного Кодекса.

Вместе с тем хотелось бы указать, что среди ученых существует мнение, согласно которому ненормированный



рабочий день определяется не как вид рабочего времени, а как его режим. Например, с точки зрения В. С. Венедиктова, ненормированный рабочий день является не «особым», а «специальным» режимом рабочего времени, так как такие режимы устанавливаются для отдельных категорий работников, что предусмотрено особыми условиями и характером труда, социально-правовым статусом работника и т. п. [14, с. 148, 149]. В тоже время В. В. Жернаков, определяет его как особый режим рабочего времени, который устанавливается для определенной категории работников в случае невозможности нормирования трудового процесса. При этом исследователь отмечает, что эти переработки рабочего времени не являются сверхнормированной работой, и поэтому дополнительной оплате не подлежат [15, с. 166, 167].

С точки зрения других ученых, ненормированный рабочий день – это особый режим рабочего времени отдельных работников, predeterminedный спецификой и характером их труда, при котором допускается при необходимости в отдельные дни работы сверх установленная продолжительность рабочего времени по предложению работодателя или по инициативе самого работника [См.: 16, с. 164; 17, с. 317, 318].

На наш взгляд, является ли ненормированное рабочее время режимом или видом, то мы более склонны к последнему. Хотя данный вопрос требует более детального исследования.

К ненормированному также относится сверхурочная работа, то есть превышение не только установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени (как правило, устанавливается с расчета на неделю), а и продолжительности ежедневной работы.

Согласно ст. 62 КЗоТ Украины сверхурочными считаются работы, имеющие сверхустановленную продолжительность рабочего дня. Собственник или уполномоченный им орган может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях.

В тоже время согласно ст. 63 КЗоТ Украины к сверхурочным работам запрещается привлекать: (1) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; (2) лиц, моложе во-

семнадцати лет; (3) работников, которые учатся в общеобразовательных школах и профессионально-технических училищах без отрыва от производства, в дни занятий. Законодательством могут быть предусмотрены и другие категории работников, которых запрещается привлекать к сверхурочным работам. Женщин, имеющих детей в возрасте от 3-х до 14 лет или ребенка-инвалида, могут привлекать к сверхурочным работам только по их согласию. При этом если работник добровольно желает работать сверх установленной продолжительности рабочего дня, такая работа не считается сверхурочной и не оплачивается.

Таким образом, ненормированное рабочее время можем определить как особый его вид, который устанавливается для определенной категории работников в случае невозможности нормирования времени трудового процесса.

Следует обратить внимание, что ненормированный рабочий день для работников, занятых на работах с полным рабочим днем, не применяется. Только для тех, кто работает на условиях неполной рабочей недели, может применяться ненормированный рабочий день с предоставлением ежегодного дополнительного отпуска в соответствии с законодательством.

Выводы. На основании изложенного, на наш взгляд целесообразно выделить такие виды рабочего времени: зависимо от (а) продолжительности: нормальное, сокращенное и неполное; (б) характера нормирования: нормированное и ненормированное; (в) режима: гибкое и поделенное; (г) вида учета: дневное и суммированное; (д) срока действия: сезонное и постоянное.

Список использованной литературы:

1. Алексеев С.С. Правовые средства: постановка проблемы, понятие, классификации / С.С. Алексеев // Сов. гос-во и право. – 1987. – №6. – С. 14 – 18.
2. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2-х т.: Т. 2. – М.: Юрид. лит., 1982. – 354 с.
3. Венедиктова В.М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. М. Венедиктова. – Х., 1999. – 152 с.

4. Стрепко В.Л. Щодо визначення ризиків допомог за правом соціального забезпечення / В.Л. Стрепко // Вісн. Львів. ун-ту: Сер. юридична. – 2004. – Вип. 40. – С. 307 – 312.

5. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.

6. Венедиктов В.С. Конспект лекцій по трудовому праву України: учеб. пособие / В.С. Венедиктов. – Харьков : Фирма «Консум», 1998. – Ч. 1 – 140 с.

7. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 02.04.2012 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>

8. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

9. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К. : А.С.К., 2000. – 1072 с.

10. Про загальну середню освіту: Закон України від 13.05.1999 р., № 651-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 28. – Ст. 230.

11. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р., № 2801-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993 – № 4. – Ст. 19.

12. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.

13. Венедиктов В.С. Рабочее время и время отдыха по действующему законодательству о труде Украины: учеб. пособ. / В.С. Венедиктов, В.М. Венедиктова. – Харьков : Ун-т внутр. дел, 1998. – 51 с.

14. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины / В.С. Венедиктов. – Харьков : Консум, 2006. – 304 с.

15. Трудовое право в вопросах и ответах / под ред. В.В. Жернакова. – Харьков : Одиссей, 2000. – 624 с.

16. Трудовое право России / отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. – М. : Инфра-М-Норма, 1998. – 480 с.

17. Трудове право України: Академ. курс: підруч. / [А.Ю. Бабаскін., Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.]; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : Вид-во А.С.К., 2004. – 608 с.