

НОРМИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА В СИСТЕМЕ КОНСТИТУЦИОННЫХ ГАРАНТИЙ ОХРАНЫ ТРУДА



Андрей СМОКИНЭ, доктор хабилитат права, профессор

Наталья ЩУКИНА, доктор права, доцент

REGULATION OF WORKING TIME AND REST TIME IN THE SYSTEM OF CONSTITUTIONAL GUARANTEES OF LABOR PROTECTION

The article concerns the establishment and observance of working time and rest time as one of the constitutional and legal guarantees of labor law and the employer's duty to ensure occupational safety and health. Particular attention is paid to the problems of respecting the parties' obligations to the labor contract in the conditions of labor market relations. The author proposes some ways to improve the effectiveness of legal regulation of the relationships in the workplace.

Key words: constitutional right to rest; working time mode; occupational Safety and Health; guarantees of workers' rights..

Articolul se referă la stabilirea și respectarea timpului de lucru și a timpului de odihnă ca fiind una dintre garanțiile constituționale și legale ale dreptului de muncă și datoria angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea în muncă. O atenție deosebită se acordă problemelor de respectare a obligațiilor părților la contractul de muncă pe piața muncii. Autorul propune modalități de îmbunătățire a eficacității reglementării legale a relațiilor avute în vedere în sferă muncii.

Cuvinte-cheie: dreptul constituțional la odihnă; timp de lucru; protecția muncii; garanțiile drepturilor muncitorilor

В качестве одного из приоритетных направлений развития государства Национальная стратегия развития „Молдова — 2020“ называет повышение производительности рабочей силы и увеличение уровня занятости в экономике.¹ Этому может значительно способствовать принятие мер по более эффективному использованию имеющихся трудовых ресурсов. На сегодняшний день, в сложившейся ситуации на рынке труда в республике, обеспечение уровня социальных прав, в том числе, в сфере труда, затруднено социально-экономической ситуацией. Как отмечается во введении к Национальной стратегии

1 Закон РМ Nr. 166 от 11.07.2012 «Об утверждении Национальной стратегии развития «Молдова–2020» Опубликовано : 30.11.2012 в Monitorul Oficial Nr. 245-247 статья № : 791 <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=additional&id=345635&lang=2> (дата обращения: 04.10.2017)

занятости населения на 2017—2021 годы, „Затянувшийся процесс перехода к рыночной экономике, глобальные кризисы, а также внутренние экономические и социальные противоречия оказали значительное влияние на рынок труда Республики Молдова“.² Участники отношений на рынке труда, действующие в рамках гарантийных норм трудового законодательства, наделены достаточным объемом прав, в том числе по применению защитных механизмов. Однако ситуация осложняется достаточно большим процентом трудоспособного населения, в сфере т. наз. „неформальной занятости“. В этой связи рост уровня формальной занятости, которая обеспечит повышение доходов населения, улучшение качества жизни и устойчивое сокращение бедности, полагаем возможным рассматривать в качестве предпосылки повышения эффективности применения действующего законодательства в сфере труда. Необходимо отметить, что действующее законодательство республики Молдова в области регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений, является достаточно прогрессивным, реально отражающим ситуацию, складывающуюся при применении несамостоятельного труда; государством предпринимаются своевременные шаги по приведению его в соответствие с общепринятыми принципами и нормами международного права.

В качестве одного из основополагающих принципов правового регулирования трудовых правоотношений трудовой кодекс РМ называет „обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям охраны здоровья и безопасности труда, и права на отдых, включая регулирование продолжительности рабочего времени, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней“ (п. d) ст. 5 ТК РМ).

Необходимо отметить, что вопросы нормирования рабочего времени явились одними из первых, которые нашли свое закрепление в актах Международной организации труда. Конвенция МОТ № 1 „Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю“,³ впервые на международном уровне регламентировала обязанности работодателей (предпринимателей) по ограничению применения труда наемных работников, независимо от сферы их деятельности. Нормирование рабочего времени на протяжении длительного периода оставалось приоритетным направлением нормотворческой деятельности МОТ. Были приняты Конвенция 1931 г. об ограничении рабочего времени в уголь-

2 Постановление Правительства РМ № 1473 от 30.12.2016 Об утверждении Национальной стратегии занятости населения на 2017-2021 годы Опубликован: 07.04.2017 в Monitorul Oficial Nr. 109-118 статья № : 272 (дата обращения: 04.10.2017)

3 Принята Генеральной Конференцией Международной Организации Труда, 29 октября 1919 года, Вашингтон, США. Дата вступления в силу: 13 июня 1921 года. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-normes/documents/normativeinstrument/wcms_c001_ru.htm (дата обращения: 05.10.2017)

ных шахтах N 31, пересмотренная Конвенцией 1935 г. N 46, Конвенция 1936 г. о сокращении продолжительности рабочего времени на общественных работах, N 51, Конвенция 1937 г. о сокращении рабочего времени в текстильной промышленности, N 61, а также Рекомендация 1924 г. о расширении возможностей для использования трудящимися свободного времени № 21, Рекомендация 1939 г. о методах регламентации рабочего времени на дорожном транспорте N 65 и другие акты. Однако к настоящему моменту эти акты замещены общими конвенциями и рекомендациями, применимыми ко всем работникам, и имеют статус отозванных⁴. Позже были приняты — Конвенция № 153 и Рекомендация №161, 1979 г. о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте. Гарантии ограничения продолжительности рабочего времени закрепляются, также, на уровне актов Совета Европы. Основными из них являются Европейская Конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950 г.)⁵ и Европейская социальная хартия (1961 г., в ред. 1996 г.)⁶ (статьей 3 ЕСХ закреплено право на безопасные и не причиняющие ущерба здоровью условия труда).

Установление предельной продолжительности рабочего времени и недопущение нарушений в части предоставления времени отдыха меньшей, чем установлена в законодательстве, продолжительности, рассматриваются, в соответствии с частью 2 статьи 43 Конституции Республики Молдова в качестве мер по защите труда.⁷ Конституционные гарантии конкретизируются в отраслевом законодательстве, а также на уровне коллективных соглашений (национальный, отраслевой уровень) и коллективных трудовых договоров.

Статьей 222 Трудового кодекса РМ обеспечение приоритета жизни, физической целостности и здоровья работников, называется в качестве одного из основных направлений государственной политики в области охраны здоровья и безопасности труда (п. а) ч.1) ст.222 ТК РМ). Данное положение позволяет рассматривать охрану труда, как один из элементов трудового правоотношения,⁸ и понимать право на охрану труда в качестве субъективного права каждого

4 Лютов Н. Международно-правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников „Кадровик. Трудовое право для кадровика«, 2011, N 9. <http://www.hr-portal.ru/article/mezhdunarodno-pravovoe-regulirovanie-rabochego-vremeni-i-vremeni-otdyha-otdelnyh-kategoriy> (дата обращения: 05.10.2017)

5 Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4 ноября 1950 г.) (с изменениями от 21 сентября 1970 г., 20 декабря 1971 г., 1 января, 6 ноября 1990 г., 11 мая 1994 г.) ETS N 005. <http://www.echr.ru/documents/doc/2440800/2440800-001.htm> (дата обращения: 05.10.2017)

6 Европейская Социальная Хартия принята 18 октября 1961 г. в Турине и пересмотрена 3 мая 1996 г. в Страсбурге. http://www.eycb.coe.int/compass/ru/chapter_6/6_9.html (дата обращения: 05.10.2017)

7 Конституция Республики Молдова от 29.07.1994 Опубликован : 12.08.1994 в Monitorul Oficial Nr. 1 <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=additional&id=31>.

8 Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 49.

работника на труд в условиях, исключающих воздействие вредных и опасных производственных факторов или не превышающих допустимые уровни такого воздействия, которое закреплено, прежде всего, индивидуальным трудовым договором с работником, а также другими договорами о труде. Поскольку условия трудового договора о режиме рабочего времени и времени отдыха являются обязательными и продолжительность данных периодов не может быть изменена соглашением сторон, работник вправе рассчитывать на соблюдение своих трудовых прав при наступлении обстоятельств, препятствующих соблюдению режима работы, либо нарушающих право работника на отдых.

Обязанность работодателя по обеспечению режима труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством РФ в рамках обеспечения безопасных условий и охраны труда предполагает целый ряд гарантий. Прежде всего, это освобождение работника от работы в установленных законом случаях, оплата сверхурочных работ, предоставление дополнительного времени отдыха и др. Традиционно данные положения трудового законодательства рассматриваются как гарантийные и призваны защитить права работников в рамках социальной функции трудового права.

Говоря о режиме рабочего времени и его значении, А.М. Лушников и М.В. Лушникова отмечают, что „Еще в 1632 г. в работе „Великая дидактика“ Я.А. Коменский (1592—1670 гг.) обосновал положение, получившее впоследствии название „трех восьмерок,,: 8 часов на работу, 8 часов — на сон, 8 часов — на культурный досуг и отдых. О желательности 8-часового рабочего дня писал французский философ К.А. Гельвеций (1715—1771 гг.) в своем сочинении „О человеке,,⁹. На сегодняшний день соблюдение работодателем указанных гарантийных норм обеспечивается применением санкций дисциплинарной и административной ответственности, однако вопросы стимулирования работодателей к максимально эффективному использованию труда работников при соблюдении требований охраны труда, остаются актуальными и требующими, в том числе, правовых способов решения. Например, при привлечении работников к сверхурочным работам даже в рамках предельно допустимого количества рабочих часов, такой режим может отрицательно сказаться на здоровье и безопасности работников. Повышенная оплата сверхурочных работ не компенсирует ухудшение здоровья и отрицательное воздействие на технику безопасности. Эксперты Международной организации труда, говоря о режиме работы, используют понятие „чрезмерное число рабочих часов,,¹⁰, которое может быть вызвано сезонным увеличением объема работ, прерывистым ре-

9 См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. - М.: Статут, 2009. - 1151с. <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo> (Дата обращения: 10.09.2017).

10 Безопасность, охрана здоровья и условия труда / Учебное пособие Шведского Объединенного Совета по охране труда в промышленности, разработанное в сотрудничестве с МОТ.— Москва–Пермь: МОТ, 2004. С. 112. <http://www.trudcontrol.ru/files/editor>. (Дата обращения: 10.03.2017).

жимом работы, распределяемой на более продолжительные рабочие дни, например, при работе на транспорте, нехваткой рабочей силы, особенно квалифицированных рабочих и рабочих со специальной подготовкой, слабым или затрудненным контролем за соблюдением законов и правил.

Неблагоприятное воздействие на работников выражается в их чрезмерной напряженности и усталости — как физической, так и умственной, снижении качества выполняемой работы, увеличение числа несчастных случаев и аварийных ситуаций, увеличение продукции, являющейся браком, и, как следствие, снижение оплаты за выполненную работу и риск развития заболеваний, в том числе, профессиональных.

Минимизации негативного воздействия на работника может способствовать принятие работодателем ряда мер в рамках мероприятий по охране труда, например, обеспечение надлежащих санитарно-гигиенических условий труда, обеспечение возможности приема пищи в период работы, оборудованием мест для кратковременного отдыха, качественные медицинские осмотры работников как условие допуска к выполнению работы и др. Источниками закрепления указанных мер могут выступать акты социального партнерства. Так, в Коллективное соглашение (национальный уровень) № 2 от 9 июля 2004 г. „Рабочее время и время отдыха“ были внесены изменения, касающиеся установления дополнительных гарантий для работников, а также обеспечивающих соблюдение их права на отдых и установление продолжительности рабочего времени. Текст коллективного соглашения был дополнен положениями о включении в период оплачиваемого рабочего времени, периодов времени, предназначенного для личной гигиены, в случае грязных работ, а также времени, предназначенного для одевания и раздевания индивидуальных средств защиты. Продолжительность данных действий должна быть установлена правилами внутреннего распорядка предприятия или коллективным трудовым договором.¹¹

На отраслевом уровне вопросам правовой регламентации рабочего времени и времени отдыха, также уделяется достаточно внимания. Причем, практическая значимость отраслевых актов социального партнерства заключается в учете специфики выполняемой работы конкретизации законодательных положений в части ограничения воздействия неблагоприятных производственных факторов на работающих. Так, главой VI Коллективного соглашения (отраслевой уровень) на 2014—2017 годы, заключенного между Министерством здравоохранения Республики Молдова, Национальной компанией медицинского страхования и Профсоюзом „Сэнэтатя“ Республики Молдова“ в п. 38 — 39

11 Коллективное соглашение (национальный уровень) Nr. 15 от 09.06.2015 об утверждении изменений и дополнений, которые вносятся в Коллективное соглашение (национальный уровень) № 2 от 9 июля 2004 г. «Рабочее время и время отдыха» Опубликовано : 26.06.2015 в Monitorul Oficial Nr. 161-165 статья № : 459 <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=additional&id> (дата обращения: 03.10.2017)

установлены положения, являющиеся обязательными для сторон соглашения, касающиеся продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, представляемых Профсоюзом „Сэнэтатя“.¹² Согласно п. 48 статьи VI Коллективного соглашения (отраслевой уровень) на 2017 — 2020 годы, заключенного между Министерством культуры Республики Молдова и Федерацией профсоюзов работников культуры, Работникам — членам профсоюза, которые в течение предыдущего календарного года не были в медицинских отпусках, предоставляется 3 дополнительных оплачиваемых дня отпуска.¹³

Приведенные примеры подтверждают эффективность децентрализации при регулировании трудовых отношений, а также иллюстрируют возможность субъектов социального партнерства изыскивать возможность установления дополнительных гарантий и льгот для работающих лиц, компенсирующих воздействие вредных и неблагоприятных производственных факторов.

Режим работы, предполагающий разделение рабочего дня на части (ст. 100 ТК РМ), а также сменная работа (ст. 101 ТК РМ) также отрицательно сказываются на здоровье и работоспособности работника. Продолжительные перерывы в течение рабочего дня не всегда обеспечивают возможность гарантировать достаточный сон и необходимое свободное время для досуга и семейных обязанностей. По данным Государственной инспекции труда РМ, основанным на результатах плановых контрольных мероприятий, а также рассмотрении жалоб и уведомлений, наиболее часто допускаемые нарушения законодательства работодателями касаются, в том числе, продолжительности рабочего времени — превышение нормальной продолжительности рабочего времени, выраженное несоблюдением права на сокращённое рабочее время, несоответствующим распределением рабочего времени в пределах рабочей недели, вопреки законодательству и др. (Раздел IV Рабочее время и время отдыха, ст. 95–105, ст. 107,109, 110, 111 ТК РМ).¹⁴

Для улучшения условий сменной работы эксперты МОТ рекомендуют проводить мероприятия, на „совершенствование графиков сменной работы; сокращение рабочего времени, включая уменьшение продолжительности рабочей недели, предоставление дополнительных выходных и ограничение продолжительности рабочего времени, проводимого в сменных условиях; организация рабочего времени таким образом, чтобы в случае фиксированного сменного графика работники могли выбрать свою рабочую смену; совершенствование частоты и схемы чередования скользящих смен ускоренное чере-

12 Приказ Министерства здравоохранения Республики Молдова № 1375 от 30.12.2013 г. „Об утверждении Коллективного соглашения (отраслевой уровень) на 2014—2017 годы“

13 Коллективное соглашение Nr. 1 от 04.01.2011 (отраслевой уровень) на 2017-2020 годы
Опубликован: 14.01.2011 в Monitorul Oficial Nr. 5-14 статья № : 64 <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=additional&id=33732> (дата обращения: 03.10.2017)

14 Отчет о деятельности Государственной инспекции труда за 2016 год <http://ism.gov.md/ru/content/>(дата обращения: 04.10.2017)

дование при большем числе бригад обычно оказывается более приемлемым, поскольку оно снижает потребности в адаптации и частоту ночных смен; обеспечение достаточного количества выходных, особенно в конце недели“.¹⁵

Конституционное право на отдых и гарантированное работающим по трудовому договору право на отпуск, реализуется работниками в зависимости от сферы деятельности работодателя, особенностей правового статуса работника, климатических условий и др. Общепринятой является и практика предоставления более продолжительных отпусков работникам определенных профессий, с большим стажем или работающим в особо тяжелых или опасных условиях.

Гарантийный характер указанных положений, наряду с предоставлением дополнительных и удлиненных отпусков, может проявляться в законодательном запрете замены отпуска денежной компенсацией для работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, (ТК РФ называет в качестве возможного основания для замены отпуска денежной компенсацией только случаи прекращения индивидуального трудового договора работника, не использовавшего свой отпуск (ч. 5 ст. 118 ТК РФ)), а также в запрете отзыва из отпуска. Получение компенсации за отпуск не имеет такого эффекта, который обеспечивается действительным отдыхом.

В заключение необходимо отметить, что деятельность работодателя по обеспечению режима труда и отдыха работников в числе мер, направленных на создание и сохранение безопасных условий труда и охраны труда, следует рассматривать в контексте появления новых схем распределения рабочего времени, распространения нетрадиционных форм занятости, появления экспериментов на государственном уровне по изменению режима работы и продолжительности рабочего времени (например, переход на 6-часовой рабочий день в Швеции).¹⁶

Принимая во внимание возможность регулирования рабочего времени и времени отдыха на договорном уровне и уровне локальных нормативных актов, работодателю следует активнее использовать дифференцированный подход к определению условий работы, документально закрепляя эти условия на уровне коллективных трудовых договоров, ПВТР, должностных инструкций, индивидуальных трудовых договоров. Такие режимы рабочего времени, как гибкий график, неполный рабочий день, разные часы начала и окончания работы и т.п. создают дополнительную возможность для максимального учета интересов работника, а также более эффективного использования продолжительности рабочего дня. Однако их использование требует четкой регламен-

15 Безопасность, охрана здоровья и условия труда / Учебное пособие Шведского Объединенного Совета по охране труда в промышленности, разработанное в сотрудничестве с МОТ. — Москва-Пермь: МОТ, 2004. С. 112. <http://www.trudcontrol.ru/files/editor>. (Дата обращения: 10.09.2017).

16 <http://business-swiss.ch/2016/06/v-shvetsii-6-chasovoj-rabochij-den>. (Дата обращения: 16.09.2017).

тации, конкретизации выполняемых работником функций, а также усиления контроля за ходом выполняемой работы и своевременностью предоставления адекватной компенсации за работу в таком режиме.

Пункт j) статьи 5 ТК РМ в качестве одного из принципов правового регулирования труда, называет „сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений“. Коллективные соглашения на различном уровне, а также коллективные трудовые договоры, как правило, содержат разделы, касающиеся рабочего времени и времени отдыха. Из приведенных выше примеров видно, что субъекты трудового права достаточно часто руководствуются данным принципом, что, безусловно, должно способствовать повышению уровня правовой защиты прав работников. Вместе с тем, минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается трудовым кодексом и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (п. 1 статьи 11 ТК РМ).

Поскольку продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю) не может быть увеличена нормами локальных правовых актов, в целях реализации конституционных гарантий права на труд и защиту труда (ст.43 Конституции РМ), представляется целесообразным конкретизировать на уровне отраслевого закона — трудового кодекса РМ положение о приоритете законодательного регулирования и, в первую очередь, нормирования, рабочего времени. С этой целью предлагается часть 1 статьи 95 ТК РМ изложить в следующей редакции: „Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с *действующим законодательством*, правилами внутреннего распорядка предприятия, условиями индивидуального и коллективного трудовых договоров исполняет трудовые обязанности“.