

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Высшая школа юриспруденции



И. Я. Белицкая

**Особенности правового регулирования
работы за пределами установленной
продолжительности рабочего времени**

Монография

Москва

Ирина Яковлевна Белицкая

Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=67273170

Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ООО

«ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ»; Москва; 2017

ISBN 978-5-9500468-7-2

Аннотация

В монографии рассмотрены основные теории, посвященные регулированию работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Результаты исследования позволили выявить существующие пробелы и коллизии в правовом регулировании сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня, сформулировать, в том числе на основе компаративистского подхода, предложения по совершенствованию законодательства и практическому применению норм, регулирующих институт рабочего времени.

Монография адресована преподавателям, студентам, аспирантам юридической специальности, а также руководителям и специалистам юридических и кадровых служб организаций, учреждений и предприятий.

В формате PDF A4 сохранён издательский дизайн.

Содержание

Введение	7
Глава 1. Виды и особенности работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени	11
§ 1.1. Генезис законодательства о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени	11
Конец ознакомительного фрагмента.	34

Ирина Белицкая

Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени

*Рекомендовано к изданию Научно-методическим советом
Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ*

Сведения об авторе:

Белицкая Ирина Яковлевна – кандидат юридических наук, заместитель директора Высшей школы юриспруденции Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Рецензенты:

Орловский Ю.П. – доктор юридических наук, профессор, профессор-исследователь, научный руководитель Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, заслуженный деятель науки РФ;

Кузнецов Д.Л. – доктор делового администрирования,

ординарный профессор, директор Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ.

© Белицкая И.Я., 2017

© ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ», 2017

Введение

В период с 2002 по 2017 г. в разд. IV «Рабочее время» Трудового кодекса РФ были внесены многочисленные изменения, демонстрирующие как незавершенность процесса формирования российского трудового права, так и потенциал совершенствования законодательства в направлении большего учета запросов участников социально-экономических отношений. Нормы данного раздела направлены на соблюдение интересов как работника, ограничивая его участие в трудовой деятельности и предоставляя возможность воспользоваться временем отдыха для восстановления в достаточной степени к последующему труду, так одновременно и работодателя, поскольку позволяют обеспечить непрерывность производственных процессов, а также общества, заинтересованного в производимом совокупном общественном продукте.

Несмотря на перенос в последние годы акцента в регламентации рабочего времени в основном на локальный уровень и возросшую долю случаев применения договорного способа регулирования трудовых отношений в этой сфере, регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени представляет собой образец непропорционального сочетания императивного и диспозитивного способов регулирования, не всегда оправдан-

ное смешение нормативно-правового, локально-нормативного и индивидуально-договорного способов регулирования трудовых отношений.

Широкое применение работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени во всех отраслях экономики отражает приверженность производства и бизнеса экстенсивному пути развития: работодатель заинтересован в снижении расходов на персонал при одновременном сохранении, если не увеличении, количественных результатов деятельности, чаще всего – на основе использования экстенсивных факторов, в первую очередь увеличения времени использования рабочей силы. При этом работники соглашались на работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени как из соображений получения дополнительного заработка, так и из страха перед возможным увольнением. Особенно это характерно для такой формы сверхзанятости, как ненормированный рабочий день, когда в неоправданном ожидании отдачи в виде восходящей профессиональной мобильности и в целях снижения вероятности потери работы работники значительно перерабатывают норму времени. Следует отметить, что при этом сокращается время предоставляемого работникам отдыха, время работы все сложнее выделить из общего времени жизни, как следствие – повышается утомляемость, отмечается рост производственного травматизма, ускоряются темпы «выгорания» работников, что в конечном счете приводит к сниже-

нию работоспособности, понижению качества выполняемой работы.

Между тем еще в 2009 г. Международная организация труда (МОТ), проводя исследование мер в сфере занятости и социальной защиты в ответ на глобальный экономический кризис, отмечала, что, наоборот, сокращение продолжительности рабочего времени позволяет сохранять рабочие места и удерживать на них работников¹, указывая при этом, что «сверхурочное и нетипичное время работы подрывает физическое и умственное здоровье, нарушает равновесие между трудовой и личной жизнью, и часто говорит о заниженной почасовой оплате. Сверхурочная работа также снижает производительность труда»².

Кроме того, при привлечении работника как к сверхурочной работе, так и к работе с ненормированным рабочим днем предоставляемый ему уровень гарантий и компенсаций не всегда позволяет делать вывод о реализации защитной функции трудового права. В связи с этим возникает вопрос о необходимости закрепления в трудовом законодательстве

¹ См.: Защитим людей, стимулируя создание рабочих мест. Обзор страновых мер по проведению политики в сфере занятости и социальной защиты в ответ на глобальный экономический кризис. Доклад МОТ, представленный Саммиту лидеров Группы двадцати, Питтсбург, 24 и 25 сентября 2009 года [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/meetingdocument/wcms_117119.pdf.

² Руководство по формированию национальной политики в сфере занятости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2013. С. 110.

дополнительных гарантий, связанных с привлечением к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

В данной монографии рассмотрены основные теории, посвященные регулированию работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени, и сделана попытка дать ответы на вопросы, возникающие в практике применения сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня.

Глава 1. Виды и особенности работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени

§ 1.1. Генезис законодательства о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Становление и развитие законодательства о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени тесно связаны с эволюцией законодательства о рабочем времени в целом, в первую очередь с его нормированием.

Существует мнение, что история собственно фабричного законодательства в России начинается не в период правления Петра I (с издания в 1722 г. «Регламента благочестивейшего государя Петра Великого, отца Отечества, императора и самодержца Всероссийского о управлении Адмиралтейств и верфи и о должностях Коллегии Адмиралтейской и прочих всех чинов при Адмиралтействе обретающихся»), огра-

ничивавшего продолжительность работы для служащих Адмиралтейств-коллегии 14,5 часами, для прочих служащих – 13,5–14 часами³), а с принятия Закона от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах»⁴, в котором впервые в законодательстве Российской империи были предусмотрены реальные правовые последствия несоблюдения установленных требований в области наемного труда⁵. Закон, принятый в целях урегулирования применения детского труда, ограничивал максимальную продолжительность работы для детей в возрасте от 12 до 15 лет 8 часами в сутки и запрещал допуск лиц в возрасте до 15 лет к работам, вредным для их здоровья⁶. Учитывая то, что в Законе 1882 г. значительное внимание уделялось вопросам рабочего времени, этот Закон можно считать также первым нормативным актом, регулирующим рабочее время. Однако

³ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 437.

⁴ См.: Полное собрание законов Российской империи: Собрание третье (с 1 марта 1881 года по 1913 год): в 33-х т. СПб.; Прага: Гос. тип., 1885–1916. Т. 2: 1882 (от № 586–1292 и дополнения). 1886. С. 265–267.

⁵ См., например: Туган-Барановский М.И. Русская фабрика в прошлом и настоящем. М., 1938. С. 311; Янжул И.И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. СПб., 1907. С. 8; Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб., 1900. С. 20. ПСЗРИ, изд. 1887. Т. V. № 3015; Шелымагин И.И. Фабрично-трудовое законодательство в России (вторая половина XIX в.). М., 1947. С. 176.

⁶ См.: Антонович А.Я. Курс государственного благоустройства (полицейского права). Части 1 и 2 (оттиск из «Университетских известий», 1889 г.). Киев, 1890.

нет оснований связывать с принятием Закона 1882 г. начало формирования законодательства о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Принятие первого закона в рамках становления фабричного законодательства было обусловлено всплеском беспорядков в 1875–1882 гг. в Юзовке (Донецкий бассейн), Орехове-Зуеве, Петербурге, Варшаве, Нарве⁷. Приток рабочей силы на промышленные предприятия в связи с отменой в 1861 г. крепостного права, развитие многоукладной экономики, переход к свободному наемному труду и развивающееся рабочее движение привели к необходимости нормировать рабочий день, устанавливать его пределы. Связь между рабочей борьбой и развитием законодательства о рабочем времени выявил Карл Маркс: «В истории капиталистического производства нормирование рабочего дня выступает как борьба за пределы рабочего дня, борьба между совокупным капиталистом, т. е. классом капиталистов, и совокупным рабочим, т. е. рабочим классом»⁸.

В качестве основной проблемы законодательства рассматриваемого периода можно назвать отсутствие определения рабочего времени. Действовавшие акты устанавливали количество часов, которое рабочий должен был отработать за

⁷ См.: Быков А.Н. Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб.: Типография «Правда», 1909. С. 146.

⁸ Маркс К. Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. М.: Политиздат, 1960. Т. 23. С. 246.

сутки, но не регулировали время нахождения рабочего в стенах промышленного предприятия. Л.В. Гнетова обращает внимание на то, что на протяжении всей истории правового регулирования под рабочим временем вплоть до 1897 г. подразумевалось только время фактической занятости рабочего работой по договору найма, а вспомогательные работы (чистка станков, уборка рабочего места, время на спуск или подъем из шахты) как рабочее время не рассматривались. При таком подходе время сверхурочной работы не могло быть выделено из времени фактической занятости работника. Изменения, согласно которым к рабочему стало относиться также и время, затрачиваемое на спуск в шахты и подъем из них, были внесены в законодательство в 1897 г.⁹

Развитие промышленности и вслед за ним рабочего движения логично привело к распространению на все категории работников законов, ограничивающих рабочее время. В забастовке, вспыхнувшей в мае 1896 г. в Санкт-Петербурге и охватившей в итоге до 20 петербургских бумагопрядилен и до 30 тысяч рабочих, в качестве основного выдвигалось требование сократить рабочий день (в то время 12–13-часовой) до 10,5 часов.

Как следствие, 2 июня 1897 г. был высочайше утвержден и осенью того же года введен в действие Закон «О продолжи-

⁹ См.: Гнетова Л.В. Эволюция советского законодательства, регламентирующего рабочее время и время отдыха: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Владимир, 2008. С. 9.

тельности и распределении рабочего времени на заведениях фабрично-заводской промышленности»¹⁰. Положения Закона распространялись на фабрично-заводские, горные, казенные, кабинетские предприятия, а также на железнодорожные мастерские, платиновые и золотые промыслы.

Закон содержал следующее легальное определение рабочего времени: «Рабочим временем или числом рабочих часов в сутки для каждого рабочего считается то время, в течение которого согласно договора найма... рабочий обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы»¹¹.

Ежедневная продолжительность рабочего времени во все дни недели, кроме субботы, ограничивалась 11,5 часами, а в субботу и накануне двенадесятих праздников – 10 часами. Кроме того, были установлены дополнительные ограничения продолжительности рабочего времени: в ночное время, воскресные дни и дни больших праздников, а также ограничения для малолетних (в возрасте от 12 до 15 лет) – не более 8 часов и для работающих на вредных производствах – 10 часов в сутки¹².

¹⁰ Полное Собрание Законов Российской Империи: Собрание третье (с 1 марта 1881 года по 1913 год): в 33-х т. Т. 17: 1897 (от № 13611–14860 и дополнения). 1900. С. 355, 356.

¹¹ Там же. С. 355.

¹² См.: Фабричные законы. Сборник законов, распоряжений и разъяснений по вопросам русского фабричного законодательства / сост. М. Балабанов. СПб., 1909. С. 57.

В развитии законодательства о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени Закон 1897 г. сыграл важнейшую роль, поскольку в нем непосредственно было регламентировано применение сверхурочных работ и, что самое главное, в нем впервые было законодательно закреплено определение сверхурочной работы: «Сверхурочною считается работа, производимая рабочим в промышленном заведении в такое время, когда, по правилам внутреннего распорядка... ему не полагается работы. Сверхурочные работы допускаются не иначе, как по особому соглашению заведующего промышленным заведением с рабочим. В договор найма могут быть включены условия только о таких сверхурочных работах, которые оказываются необходимыми по техническим условиям производства»¹³.

Сверхурочные работы по нормам Закона 1897 г. при его принятии ограничивались 120 часами в год, но в 1898 г. данное ограничение было отменено. Иные ограничения, касающиеся круга лиц, привлекаемых к сверхурочным работам, в Законе предусмотрены не были.

К недостаткам Закона можно отнести то, что он распространялся лишь на те отрасли промышленности, в которых использовался неквалифицированный труд. Для ремесленников и служащих торгово-промышленных заведений по-

¹³ Здесь текст Закона приводится по действующим правилам современной орфографии.

добный закон был издан лишь 15 ноября 1906 г.¹⁴ Кроме того, и в самом Законе 1897 г., и в многочисленных инструкциях, разъясняющих его положения, допускались отступления от установленных им норм. В инструкциях фабричной инспекции указывалось, что «рабочее время нормируется лишь постольку оно является объектом договора о найме», а продолжительность перерывов – «в зависимости от местных условий»¹⁵.

После принятия Закона 1897 г. и вплоть до 1917 г. изменения в законодательстве не носили глобального, революционного характера. Среди принятых в этот период актов необходимо обратить внимание только на Устав о промышленном труде, ставший специализированной составляющей инкорпорированного и частично кодифицированного тома XI Свода законов Российской империи (1913). В Уставе были систематизированы положения законодательства о нормировании рабочего времени по категориям работников, выделены малолетние, несовершеннолетние и женщины с отнесением прочих лиц к остальным рабочим. Определение сверхурочной работы в Уставе полностью совпадало с приведенным в Законе 1897 г.

Таким образом, в законодательстве о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени во

¹⁴ См.: Быков А.Н. Указ. соч. С. 167.

¹⁵ Цит. по: Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 3. Трудовой договор / науч. ред. тома Е.Б. Хохлов. СПб.: Юридический центр Пресс, 2007. С. 21.

второй половине XIX – начале XX в. появляется определение сверхурочной работы и вводятся отдельные ограничения по ее применению.

Развитие законодательства о работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени продолжилось после Октябрьской революции 1917 г. Декретом СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. был установлен 8-часовой рабочий день, а также регламентированы иные вопросы распределения рабочего времени, например ограничивалось рабочее время лиц моложе 18 лет (6 часов в сутки). Следует отметить, что в Декрете было почти дословно воспроизведено определение рабочего времени, впервые сформулированное в Законе 1897 г., введен лишь тождественный понятию «рабочее время» термин «число рабочих часов в сутки». Впервые было сформулировано определение нормального рабочего времени, т. е. времени, определяемого правилами внутреннего распорядка предприятий, с указанием того, что оно не должно превышать 48 часов в неделю и 8 рабочих часов в сутки, включая время на чистку машин и приведение в порядок рабочего помещения.

Определение сверхурочной работы, закрепленное в Декрете, практически не отличалось от содержавшегося в Законе 1897 г. Однако были установлены дополнительные ограничения на сверхурочные работы:

- в отношении круга лиц, привлекаемых к сверхурочной работе, – все женщины, а также не достигшие 18 лет лица

мужского пола к сверхурочным работам не допускались;

- по продолжительности сверхурочной работы – не более 4 часов в течение двух суток подряд применительно к работнику и не более 50 дней в году – для каждого предприятия;
- был утвержден закрытый перечень случаев проведения сверхурочных работ.

Также были введены требования обязательного учета сверхурочных часов и двукратного размера их оплаты¹⁶.

Таким образом, сразу после Октябрьской революции началось формирование советского трудового права, и к 1918 г. в России были заложены законодательные основы регулирования трудовых отношений, в частности применения сверхурочной работы. Необходимость закрепления действующих правовых норм в одном кодифицированном акте привела к принятию в 1918 г. Кодекса законов о труде¹⁷ (далее – КЗоТ РСФСР).

КЗоТ РСФСР 1918 г. содержал раздел «Рабочее время», большая часть статей которого регулировала время отдыха – порядок предоставления отпусков и перерывов. Нормальным признавалось рабочее время, установленное тарифным положением для производства соответствующей работы. Сверхурочная работа определялась как работа сверх нор-

¹⁶ Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

¹⁷ Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.

мального рабочего времени и допускалась только в исключительных случаях, причем в некоторых ситуациях для производства сверхурочных работ требовалось согласие профессионального союза или даже местной инспекции труда (ст. 95, 96). Ограничения по привлечению к сверхурочной работе были по-прежнему распространены на всех работников женского пола независимо от возраста, а также на лиц мужского пола, не достигших возраста 18 лет. Запрещалось привлекать работников к сверхурочной работе для возмещения времени, потерянного вследствие опоздания трудящегося на работу.

С окончанием гражданской войны и введением НЭПа важное место в жизни страны заняло частное предпринимательство, что повлекло за собой необходимость заключать коллективные договоры между профсоюзами и администрацией, определяющие условия труда, и обновлять трудовое законодательство, которое не содержало соответствующих норм.

Кодекс законов о труде РСФСР¹⁸ вступил в силу 15 ноября 1922 г. Его нормы были обязательными для всех предприятий, учреждений и хозяйств, для всех работающих по найму лиц, а также для всех лиц, применяющих за вознаграждение чужой наемный труд. КЗоТ РСФСР 1922 г. распространил действие положения о 8-часовом и 6-часовом рабочем дне,

¹⁸ Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

установленного КЗоТ РСФСР 1918 г., на лиц, занятых умственным и конторским трудом, кроме тех, чья работа была связана непосредственно с производством, и на занятых на подземных работах работников отдельных профессий. При этом, ограничивая ежедневную продолжительность работы, КЗоТ РСФСР 1922 г. не регулировал еженедельную норму рабочего времени.

Представляется важным появление в законодательстве «прообраза» ненормированного рабочего дня: к ст. 94 КЗоТ РСФСР было сделано примечание, позволявшее Народному комиссариату труда (НКТ) по соглашению с ВЦСПС определять категории ответственных политических, профессиональных и советских работников, труд которых не ограничивался максимальным пределом, установленным в самой ст. 94 КЗоТ РСФСР. На практике данное дозволение стало применяться широко и распространилось на иных высококвалифицированных работников, получавших персональные оклады¹⁹, что было узаконено в 1928 г. с принятием специального постановления НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем»²⁰.

Были внесены изменения в нормы, регулирующие сверхурочные работы. В первую очередь следует отметить допущение к сверхурочным работам женщин. Кроме того, был законодательно закреплён максимальный предел сверхуроч-

¹⁹ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 444.

²⁰ Известия НКТ СССР. 1928. № 9–10.

ных работ в течение года – 120 часов, а в некоторых сезонных отраслях данный максимум мог быть увеличен НКТ по согласованию с ВЦСПС. Устанавливался и еще ряд требований (в частности, разрешение или, в экстренных случаях, уведомление постфактум инспектора труда), при соблюдении которых сверхурочная работа являлась для работника обязательной²¹. Помимо прочего, вводился минимальный размер вознаграждения за сверхурочную работу (ст. 88 КЗоТ) – не менее полуторного размера нормального вознаграждения за первые два часа и двойного – за последующие часы такой работы. Отметим, что данный размер оплаты фактически сохраняется и в настоящее время.

Таким образом, в нормах КЗоТ РСФСР 1922 г. были закреплены основы советского трудового права, которые сформировались в течение полутора лет, предшествовавших его принятию. К тому же, в отличие от положений КЗоТ 1918 г., нормы, регулирующие время отдыха, в 1922 г. были выделены в отдельный раздел XI. Вместе с тем нормы, регламентирующие рабочее время, были сконцентрированы в одноименном разделе X, что позволяет сделать вывод о появлении в 1922 г. самостоятельного института трудового права «Рабочее время», в рамках которого осуществлялось в том числе регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

²¹ См.: Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие. М.: НОРМА, 2001. С. 160.

При этом характер регламентации рабочего времени по-прежнему был исключительно императивным, что, впрочем, по мнению А.Е. Пашерстника, являло собой черту, присущую регулированию рабочего времени советским законодательством во все периоды его развития²². Такого же мнения придерживался А.И. Процевский, отмечавший, что рабочее время, как правило, не является предметом соглашения, установление его продолжительности является прерогативой государства, в то время как стороны трудового соглашения могут лишь определить распределение рабочего времени путем установления его режима²³.

В сталинский период КЗоТ 1922 г. был подвергнут принципиальной переработке, с 1938 по 1952 г. не переиздавался, а в 1952 г. вышел в качестве нумерованного издания, распространявшегося по спискам, для работников судов и прокуратуры²⁴. Доступ к нему был затруднен, в том числе для ученых, что, несомненно, отразилось на развитии трудового права.

В период Великой Отечественной войны 1941–1945 гг. действовали законы военного времени. Необходимость обеспечить рабочей силой народное хозяйство воюющей

²² См.: Пашерстник А.Е. Регулирование рабочего времени в свете последних законодательных актов // Советское государство и право. 1941. № 2. С. 52, 53.

²³ См.: Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства. Харьков: Вища шк. Изд-во при Харьк. ун-те, 1975. С. 35–39.

²⁴ См.: Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. С. 208.

страны потребовала внести изменения в первую очередь в законодательство о рабочем времени и времени отдыха. Особый интерес с точки зрения регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени представляет Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время», который наделял директоров предприятий промышленности, транспорта, сельского хозяйства и торговли правом вводить обязательные сверхурочные работы продолжительностью от одного до трех часов в день. Кроме того, к сверхурочным работам привлекались несовершеннолетние до 16 лет, но не более двух часов в день. К сверхурочным работам не привлекались только женщины на шестом месяце беременности и женщины, кормящие грудью (в течение шести месяцев кормления)²⁵.

Окончание войны отразилось и на законодательстве о сверхурочной работе: с 1 июля 1945 г. были прекращены трудовые мобилизации граждан и отменены обязательные ежедневные сверхурочные работы, восстановлен 8-часовой рабочий день²⁶.

В 1953 г. начался новый этап в развитии советского трудового права. В период либерализации общественных отно-

²⁵ См.: Указ Президиума ВС СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» // Ведомости ВС СССР. 1941. № 30.

²⁶ См.: Указ Президиума ВС СССР от 30 июня 1945 г. «Об отпусках рабочим и служащим» // Ведомости ВС СССР. 1945. № 37.

шений трудовое право совершенствовалось под воздействием мер, которые принимало Советское государство в целях повышения уровня жизни народа. Например, для упорядочения использования рабочего времени Совет Министров СССР в 1953 г. категорически запретил вызывать работников на работу в неурочное время, указав, что из-за нарушений законодательства о рабочем времени работники «лишаются необходимого времени для культурного и политического роста и повышения деловой квалификации, а также не могут уделять должного внимания семье и воспитанию детей»²⁷.

В 1955 г. был создан Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, который вплоть до 1960 г. решал задачи упорядочения рабочего времени, времени отдыха и заработной платы трудящихся. В частности, в этот период постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 465/П-21 было утверждено разъяснение от 8 августа 1966 г. № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», из которого следовало, что при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

²⁷ Постановление Совета Министров СССР от 29 августа 1953 г. № 2295 «О режиме рабочего дня в министерствах, ведомствах и других советских учреждениях» // СПС «КонсультантПлюс».

В конце 1960-х гг. действовавший КЗоТ РСФСР 1922 г. уже не соответствовал требованиям современности, почти во всех сферах народного хозяйства Правительством СССР и ЦК КПСС осуществлялось дополнительное регулирование и устанавливались дополнительные льготы. Создавшиеся предпосылки привели к принятию 9 декабря 1971 г. нового Кодекса законов о труде РСФСР²⁸. Его главное значение заключалось в том, что в нем были сведены воедино все основные действовавшие в то время акты, посвященные трудовому законодательству, и тем самым сосредоточены главные положения, принципы и правовые нормы, касавшиеся трудовых отношений.

В КЗоТ РСФСР 1971 г. сверхурочная работа была определена как работа «сверх установленной продолжительности рабочего времени (статьи 46 и 52)», т. е. сверх ежедневной ее продолжительности, установленной правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели, а также сверх продолжительности рабочего времени за учетный период в случае введения суммированного учета рабочего времени. Таким образом, работа сверх неполного рабочего времени, ко-

²⁸ Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

торое регламентировалось нормами ст. 49 КЗоТ, сверхурочной не считалась.

После принятия КЗоТ РСФСР 1971 г. законодательство в части закрепления норм, посвященных работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, развивалось путем принятия нормативных актов, регулирующих отдельные особенности рабочего времени. Например, были определены порядок и условия применения скользящего (гибкого) графика работы, в том числе оплата сверхурочной работы, выполненной лицами, которым установлено гибкое рабочее время²⁹.

К середине 1980-х г. страну охватил глубокий политический, экономический и социальный кризис, что не могло не отразиться на развитии трудового права и законодательства. В этот период велась активная нормотворческая деятельность, принятие многочисленных законов стало реакцией на все возрастающую социальную напряженность, попыткой реформирования некоторых институтов социально-экономических отношений. Анализируя развитие трудового законодательства того времени, И.Я. Киселев отмечал, что только в 1990–1991 гг. Верховный Совет СССР принял более 100 законов и успел начать обсуждение ряда законопроектов, но при этом в ухудшавшейся экономической ситуации, проти-

²⁹ Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 11.

воречивости союзных и республиканских законов, как вновь принятые, так и давно действовавшие законы фактически не исполнялись³⁰.

С 1953 и до 1991 г. был опубликован ряд трудов, посвященных исключительно проблемам рабочего времени и работы за пределами установленной его продолжительности. К ним в первую очередь следует отнести труды А.И. Процевского «Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву» и Л.Я. Гинцбурга «Регулирование рабочего времени в СССР».

Большое значение имеет то, что 12 июня 1990 г. была принята Декларация о государственном суверенитете РСФСР, и произошедшая смена общественного строя положила начало реформе советского трудового права. В КЗоТ РСФСР 25 сентября 1992 г. были внесены многочисленные изменения, что, по сути, составило новую редакцию Кодекса, в которой в том числе были скорректированы формулировки статей, противоречившие нормам международных актов, ратифицированных Российской Федерацией³¹.

В институт рабочего времени были внесены, возможно, не такие многочисленные изменения, как в другие институты трудового права, однако они представляются весьма зна-

³⁰ См.: Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. С. 240.

³¹ Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. С. 251.

чимыми. Изменения затронули и нормы, регламентирующие сверхурочные работы – например, до трех лет был повышен возраст детей, с наличием которых законодатель связывал недопустимость привлечения женщин к сверхурочным работам (ст. 54 КЗоТ).

В последующие годы в Кодекс вносились отдельные изменения, однако нормы, касающиеся сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня, они не затронули. Но даже с учетом внесенных изменений в Кодексе не были отражены сложные требования новой экономической среды, и он по-прежнему был рассчитан в первую очередь на работников государственных организаций³². В связи с этим с 1991 г.³³ была начата подготовка к принятию нового трудового кодекса. На протяжении 10 лет предлагались различные проекты, отражавшие разные подходы к реформированию трудового права. В итоге 30 декабря 2001 г. был принят Трудовой кодекс Российской Федерации, вступивший в силу с 1 февраля 2002 г.³⁴ В нем впервые были закреплены нормы, регулирующие работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, к которой в то время были отнесены сверхурочная работа и работа по совместительству. Привле-

³² См.: Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М.: КОНТРАКТ—ИНФРА-М, 2003. С. 2.

³³ Постановление Верховного Совета РСФСР от 19 апреля 1991 г. № 1029-1 «О порядке введения в действие Закона РСФСР «О повышении социальных гарантий для трудящихся» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 17.

³⁴ СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

чение к сверхурочной работе разрешалось исключительно с согласия работника, а в ряде случаев – с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В теории трудового права 1990-е годов характеризуется как переходный период³⁵. Законотворческий процесс в этот период рассматривается как последовательный переход к праву новой экономической формации, что требует особой осторожности в решениях. В частности, предостерегая от поспешности принятия нового кодекса, С.П. Маврин и Е.Б. Хохлов предлагали пройти путь систематизации законодательства в три этапа: обобщение правоприменительной практики, инкорпорация всего массива действующего законодательства и только после этого – кодификация законодательства и принятие нового трудового кодекса³⁶. Следует отметить, что в настоящее время в соответствии с распоряжением Президента РФ от 18 мая 2011 г. № 158-рп³⁷ проводится работа по инкорпорации в ТК РФ отдельных положений правовых актов СССР и РСФСР, касающихся учета рабоче-

³⁵ См.: Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. С. 281.

³⁶ См.: Маврин С.П., Хохлов Е.Б. О кодификации трудового законодательства России // Государство и право. 1996. № 8. С. 42–47.

³⁷ Распоряжение Президента РФ от 18 мая 2011 г. № 158-рп «Об организации работы по инкорпорации правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство Российской Федерации и (или) по признанию указанных актов недействующими на территории Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

го времени, в частности порядка учета сверхурочно отработанных часов.

В этот период институту рабочего времени и работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени были посвящены труды В.В. Глазырина, Т.В. Иванкиной, Ю.Н. Коршунова, Б.А. Шеломова и некоторых других ученых³⁸.

Раздел IV «Рабочее время» ТК РФ в 2006 г. подвергся реформированию в связи с внесением в большую часть статей изменений, принятых Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»³⁹. Так из понятия работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени была исключена работа по совместительству, уточнено понятие сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени. В ст. 99 ТК РФ было закреплено право работодателя привлекать работников к сверхурочной работе без их

³⁸ См., например: Глазырин В.В. Рабочее время и время отдыха иностранного гражданина // Право и экономика. 1998. № 5. С. 64–66; Иванкина Т.В. Проблемы регулирования рабочего времени // Правоведение. 1997. № 2. С. 49–57; Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. Комментарии. Разъяснения. Рекомендации / отв. ред. Б.А. Шеломов. М.: Юрист, 1997.

³⁹ СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

согласия.

Однако, на наш взгляд, отражением кардинальных изменений в подходе к правовому регулированию работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени стало следующее:

- в российское трудовое законодательство был введен термин «установленная для работника продолжительность рабочего времени», который в ст. 97 Кодекса определен как продолжительность рабочего времени, установленная для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- в статьях, посвященных сверхурочной работе и ненормированному рабочему дню, понятие «нормальная продолжительность рабочего времени» было заменено термином «установленная для работника продолжительность рабочего времени» (до этого момента сверхурочной считалась работа, выполняемая за пределами нормальной продолжительности рабочего времени).

Необходимо отметить, что работа с ненормированным рабочим днем в 2006 г. также была отнесена к категории работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени. При этом из ст. 119 ТК РФ было исключено положение, позволяющее оплачивать ненормированный рабо-

чий день по правилам оплаты сверхурочной работы. Таким образом, ненормированный рабочий день был законодательно отграничен от сверхурочной работы.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.