

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2023.39.52.001

Правовое регулирование предоставления отдыха сотрудникам**Хозерова Елена Евгеньевна**

Соискатель,
Московский государственный юридический университет
им. О.Е. Кутафина,
125993, Российская Федерация, Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9;
e-mail: lenuxia@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена праву работника на отдых в его разных проявлениях. В рамках исследования уделено внимание самому понятию времени отдыха и приводятся его разные дефиниции. Дается краткая характеристика видов времени отдыха, которые выделяются различными отечественными исследователями, чьи концепции приведены в рамках данной статьи. Актуальность настоящей статьи продиктована тем обстоятельством, что вопрос регулирования рабочего времени и времени отдыха работника является одним из ключевых в трудовом праве, и при этом имеет в нормативном регулировании некоторые пробелы. Наличие подобных пробелов приводит к возможности злоупотреблений как со стороны работника, так и со стороны работодателя, что уже по своей сути – явление нежелательное для всех сторон. По вышеизложенной причине рассмотрение и анализ вопросов, связанных с режимом рабочего времени и времени отдыха, позволит выявить имеющиеся проблемы в нормативно-правовом регулировании и определить направления дальнейшего правового регулирования данного вопроса. А также более подробное объяснение причинно-следственных связей, управляющих данными процессами, позволит предложить наиболее эффективные практические рекомендации для преодоления спорных ситуаций и недопущения их возникновения в будущем.

Для цитирования в научных исследованиях

Хозерова Е.Е. Правовое регулирование предоставления отдыха сотрудникам // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 10А. С. 7-14. DOI: 10.34670/AR.2023.39.52.001

Ключевые слова

Трудовое право, правовой статус, трудовые отношения, работодатель, работник.

Введение

Время работника в процессе трудовой деятельности можно разделить на два периода: «время работы» и «время отдыха». Такой точки зрения придерживается В.И. Миронов, утверждающий, что никаких иных видов времени законодательство о труде не определяет [Миронов, 2021].

Тем не менее, есть и альтернативные точки зрения. В частности, по мнению Т.В. Иванкиной, существует еще один вид времени – «нерабочее». Целесообразность выделения этой категории обусловлена ее особенностями и отличиями от двух других названных видов: во-первых, гарантированной и льготной природой, а во-вторых, – целевым назначением. Действительно, возможность не работать, во время «рабочего времени», предоставляется работникам в строго определенных случаях: например, для совмещения с обучением, в период временной нетрудоспособности или выполнения неких социальных обязанностей, например участие в суде присяжным заседателем. При этом очевидно, что за счет выделения такого третьего вида времени, на аналогичный период сокращается продолжительность времени рабочего, когда работник выполняет свою трудовую функцию в соответствии с трудовым договором.

Целесообразность применения такого подхода обусловлена тем, что не всегда те события, которые происходят с работником в процессе трудовой деятельности, можно отнести к одному из двух названных выше видов времени. В частности, когда работник пребывает в состоянии временной нетрудоспособности, он не отдыхает, но одновременно и не может выполнять свои должностные обязанности и не получает оплату за фактически отработанное рабочее время.

Основная часть

Если подробнее рассматривать виды времени отдыха работника, то в соответствии со ст. 106 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Далее подробнее остановимся на каждом из них.

Перерывы в трудовой деятельности по-разному интерпретируются исследователями. Например, П.В. Ухтинским предлагается следующая классификация перерывов:

- междусменный отдых;
- перерывы в течение смены (например, для отдыха или обеда);
- специальные перерывы (для обогрева или кормления ребенка).

Перерывы в рамках одной смены, или рабочего дня, отнесены ст. 107 ТК РФ ко времени отдыха. Однако, хотелось бы отметить, что указанная статья находится в главе 17 ТК РФ, в то время как непосредственно «Перерывы в работе» посвящена следующая, 18-я глава ТК РФ, где конкретизируются и уточняются соответствующие положения. Статья 108 ТК РФ, посвященная «перерывам для отдыха и питания», диктует необходимость предоставления трудящимся перерыва для указанных целей в течение рабочего дня продолжительностью не более 2-х часов, но не менее 30 минут. Указанный перерыв в рабочее время не включается, напротив, с учетом содержания ст. 107 ТК РФ относится ко времени отдыха и питания.

В ст. 109 ТК РФ регламентируется понятие «специальных перерывов», необходимость в которых базируется на организационных особенностях определенных типов производственных процессов. Такие промежутки времени также относятся к перерывам в течение рабочего дня,

которые, согласно рекомендациям в письме Федеральной службы по труду и занятости, необходимо включать в рабочее время¹. Аналогичную идею можно проследить и по тексту самой ст. 109 ТК РФ, где указано, что такие перерывы предоставляются работникам «в течение рабочего времени», что с одной стороны, звучит несколько иначе, чем «в пределах одной смены», однако несет такую смысловую нагрузку.

Следует также отметить лингвистические неточности наименования главы 18 ТК РФ ее содержанию. Согласно мнению И.Я. Белицкой и некоторых других ученых, отмечавших несоответствие в заглавии указано, что речь идет о широком понятии «перерывы в работе», куда могут входить и междусменные и внутрисменные перерывы, между тем, более точным было бы поименовать главу с использованием термина «перерывы в течение рабочего дня (смены)».

Еще один тип времени отдыха, закрепленный в Трудовом кодексе РФ, – выходные дни. Прямого определения этой категории в кодексе не найти, равно как и расшифровки понятия междусменного отдыха. Это, наряду с отсутствием подробного исследования данных терминов в специальной литературе, влечет за собой риск их смешения. Одни исследователи определяют «выходные дни» как дни недели, свободные от выполнения трудовых обязанностей [Гейхман, 2013], другие – как еженедельный отдых, который должен быть непрерывным в течение как минимум 42 часов. Еще одна интерпретация термина, более подробная, заключается в том, что речь идет о промежутке времени между моментом окончания смены накануне выходного дня и моментом начала смены в день, следующий за выходным, в течение которого работники освобождены от выполнения работы для отдыха.

Все выходные дни, условно можно разделить на две большие группы:

1. Еженедельный непрерывный отдых.

Такие выходные предоставляются всем работникам вне зависимости от определенных факторов. При 5-дневной рабочей неделе это воскресенье, а также еще один день, установленный коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ), при 6-дневной – воскресенье.

Впрочем, выходные дни могут предоставляться и в другие дни недели, если остановка деятельности предприятия в субботу-воскресенье невозможна по производственно-техническим и организационным условиям. В этом случае, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников, согласно правилам внутреннего распорядка и (ст. 111 ТК РФ).

2. Дополнительные выходные дни.

Такие выходные дни предназначены только для отдельных групп работников, в т.ч.:

- женщин, трудящихся в сельской местности (ст. 263.1. ТК РФ);
- граждан, ухаживающих за детьми-инвалидами;
- лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (ст. 262 ТК РФ)
- родителю или иному законному представителю ребенка в возрасте до 16 лет, осуществляющему трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и местностях с аналогичным статусом (статья 319 ТК РФ).

Также необходимо выделить отдельную категорию дней, когда работник фактически «не

¹ Письмо Роструда от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1 «О применении трудового законодательства в случае сдачи работником крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, а также при предоставлении работникам в течение рабочего времени специальных перерывов».

выходит на работу» и не использует выходные дни, однако данные дни не будут считаться прогулом, поскольку носят социальную функцию или являются днями, на которые работник имеет право в силу, например, возраста, когда ему, например, положены дни для прохождения диспансеризации. Еще один вид времени отдыха, закрепленный в трудовом законодательстве, – нерабочие праздничные дни. Их следует отличать от праздничных дней вообще, под которыми, согласно предложению Г.П. Азарова, можно подразумевать дни, посвященные особым событиям или датам в жизни государства и официально таким образом закрепленные. Помимо этого, стоит отметить положения Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в соответствии с которым религиозные праздники, введенные на определенных территориях, также могут быть объявлены государственными органами нерабочими праздничными днями. Трудовое законодательство является предметом совместного регулирования Российской Федерации и субъектов страны (статья 72 Конституции РФ), а потому любой региональный нормативный правовой акт должен быть приведен в соответствие с федеральным.

Новым видом нерабочего времени в 2020 году стали нерабочие дни, предоставленные в связи с особо сложной эпидемиологической ситуацией. Термин «нерабочие дни» появился в указах Президента. Сначала были объявлены нерабочими днями (но с сохранением заработной платы) дни с 30 марта по 3 апреля 2020, затем дни с 4 апреля по 30 апреля 2020, и наконец, дни с 6 мая по 8 мая 2020.

Термина «нерабочий день» до недавнего времени не было в российском законодательстве, в Трудовом кодексе РФ его до сих пор нет. Однако, это понятие появилось в Налоговом кодексе РФ, в частности, при исчислении сроков в рабочих днях считать таковыми положено дни, не признанные выходными, нерабочими праздничными или нерабочими днями законодательством РФ или актом Президента².

Понятие «нерабочего времени» фигурирует также в ряде нормативных правовых актов Правительства РФ, например, в Постановлении от 14 июля 2008 г. № 516 № «О размерах компенсации расходов, понесенных понятым в связи с исполнением обязанностей понятого при совершении исполнительных действий и (или) применении мер принудительного исполнения судебных актов, актов других органов и должностных лиц», согласно которому лицам, которые были в нерабочее время привлечены в качестве понятых, должна быть выплачена компенсация³.

В судебной практике последних лет также появился термин «нерабочий день»⁴. Так, оценивая обстановку в дни пандемии COVID-19, Президиум Верховного Суда РФ отметил, что такие дни подлежат учету при исчислении процессуальных сроков, однако сроки, пропущенные в результате выполнения мероприятий по борьбе с коронавирусом, должны быть восстановлены.

² Федеральный закон от 01 апреля 2020 г. № 102-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации»

³ Постановление Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 516 № «О размерах компенсации расходов, понесенных понятым в связи с исполнением обязанностей понятого при совершении исполнительных действий и (или) применении мер принудительного исполнения судебных актов, актов других органов и должностных лиц»

⁴ Определение Верховного Суда РФ от 3 сентября 2019 г. № 304-ЭС19-9053 по делу № А45-25794/2016; Определение Верховного Суда РФ от 24 января 2020 г. № 303-ЭС19-20549 по делу № А04-9325/2018; Определение Верховного Суда РФ от 25 февраля 2020 г. № 303-ЭС19-25156 по делу № А24-7412/2018 и др.

В качестве примера можно привести решение Арбитражного Суда Московской области⁵, куда обратился с жалобой кадастровый инженер, оспаривавший применение в его отношении дисциплинарного предупреждения, которое было вынесено в его отсутствие в период, когда в связи с пандемией в стране были объявлены нерабочие дни. Суд принял решение в пользу истца, поскольку орган, вынесший предупреждение, нарушил регламент созыва заседания – провел его в нерабочий день, несмотря на то что деятельность истца и саморегулируемой организации⁶ не включена в перечень, согласно которому на отдельные организации не распространялось действие Указа Президента № 206 от 25 марта 2020 года.

На основании изложенного, понятие «нерабочего времени» интерпретируется не всегда однозначно. С одной стороны, оно определяется как время, свободное от работы, то есть, по сути, время отдыха, включая ежедневный отдых, перерывы, выходные, нерабочие праздничные дни и пр., которое не входит в состав рабочего времени и, как следствие, не оплачивается, за исключением ежегодных отпусков, используя которые, работники сохраняют место работы и среднюю зарплату (статья 114 ТК РФ). Тем не менее, есть промежутки отдыха, которые тоже можно отнести к нерабочим, но они включаются в рабочее время и подлежат оплате.

Нерабочие дни, введенные в период пандемии коронавируса, применявшиеся с сохранением заработной платы работникам, вряд ли могут быть отнесены к времени отдыха, поскольку действовали в качестве вынужденной меры, хотя могли быть использованы гражданами в личных целях (для занятий с семьей, образования, спорта и пр.), а также не сопровождались контролем со стороны нанимателей, и как следствие по своей природе походили на отпуска в соответствии с главой 19 Трудового кодекса РФ. Однако, работники просто не имели возможности в этот период заниматься рабочими обязанностями, вне зависимости от собственной воли или решения работодателя, не утратив при этом права на сохранение заработной платы. Тем не менее, представители отдельных профессий, чья специфика позволяла вести трудовую деятельность, продолжали работать, получаемая ими заработная плата – это не результат сохранения права, а вознаграждение за фактический труд (статья 129 ТК РФ). Таким образом, возникла несправедливость, выраженная в том, что и работа, и вынужденный «простой» оказались одинаковыми с точки зрения материальных последствий. Причем сходство с простым, как он определен в ТК РФ в качестве временной приостановки трудовой деятельности по ряду перечисленных в законе причин (статья 72.2 ТК РФ), здесь весьма условное.

В свете сказанного представляется целесообразным внести уточнения в трудовое законодательство, более предметно определив период времени, в течение которого у части работников отсутствует возможность выполнения своих должностных обязанностей в связи с изданием НПА о непредвиденных внешних обстоятельствах. В противовес установленной в статье 234 Трудового кодекса РФ ответственности работодателя за незаконное лишение своих работников возможности трудиться, в данном случае речь может идти о законном праве организации лишить работников такой возможности.

Отдельными исследователями сформулированы прикладные предложения на этот счет: в частности, о внесении в главу 28 Трудового кодекса РФ положений о выплате пособия работникам в течение периода, когда они законно лишены возможности вести

⁵ Решение Арбитражного суда Московской области от 31 августа 2020 г. по делу № А41-23005/2020

⁶ Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях»

профессиональную деятельность. Размер такой выплаты, носящей сугубо социальный характер, предлагается рассчитывать по аналогии с пособием в период временной нетрудоспособности – с учетом длительности страхового стажа работника⁷.

Данный подход представляется не совсем обоснованным, поскольку пособие имеет своей целью компенсацию потерянного времени ввиду субъективно возникших причин: нетрудоспособность, ограниченная нетрудоспособность и т.п. Более того, пособие всегда носит адресный характер в зависимости от имеющейся причины.

Установление нерабочих дней никак не связано с личностными причинами и поэтому более релевантным кажется предложение других ученых о сохранении оплаты труда за временно неработающими работниками в полном объеме. Однако такой подход, как уже было отмечено, может оказаться несправедливым по отношению к тем лицам, за которыми сохранится возможность трудиться, если и те, и другие будут получать полную заработную плату. Минтруд РФ предпринимал попытку урегулировать эту ситуацию, рекомендовав в своем письме от 27 апреля 2020 года, что работникам, трудовые функции которых не попали под действие Указов Президента, может быть установлена повышенная оплата по усмотрению работодателя. Однако в отсутствие императивности такой рекомендации она не стала общепринятой практикой.

Для более точного и адекватного регулирования положения таких работников можно было бы ввести норму, согласно которой их труд в нерабочие дни оплачивался бы в соответствии с уже действующими положениями ТК РФ как труд в нерабочие праздничные дни, в двойном размере. Это гарантировало бы повышенную оплату работы для данной категории работников (статья 153 ТК РФ). Для неработающего лица, методика расчета размера оплаты обуславливается наличием оклада: если он установлен, то выплачивается в прежнем размере, если нет – заработная плата рассчитывается в виде вознаграждения, размер которого зависит от условий трудового договора, коллективного договора, а также других соглашений и локальными нормативными актами принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 112 ТК РФ).

Заключение

Подводя итог данной работе, можно сделать следующие выводы. Время отдыха и рабочее время неразрывно связанные между собой понятия. Так, взаимосвязь данных категорий определяется их положением в системе трудового права Российской Федерации и закрепляется в ст. 37 Конституции РФ в качестве принципов трудового права. Ограничение рабочего времени и установление порядка предоставления и минимальной продолжительности времени отдыха является одной из гарантий трудовых прав работников. Право на труд и право на отдых имеют высокую социальную значимость, в связи с чем урегулирование данных вопросов без пробелов и противоречий является одной из основных задач законодателя в данной сфере.

Библиография

1. Гейхман В.Л. (ред.) Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: Юрайт, 2013. 817 с.

⁷ Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

2. Миронов В.И. Трудовое право России. М.: Проспект, 2021. 992 с.
3. Определение Верховного Суда РФ от 3 сентября 2019 г. № 304-ЭС19-9053 по делу № А45-25794/2016; Определение Верховного Суда РФ от 24 января 2020 г. № 303-ЭС19-20549 по делу № А04-9325/2018; Определение Верховного Суда РФ от 25 февраля 2020 г. № 303-ЭС19-25156 по делу № А24-7412/2018 и др.
4. Письмо Роструда от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1 «О применении трудового законодательства в случае сдачи работником крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, а также при предоставлении работникам в течение рабочего времени специальных перерывов».
5. Постановление Правительства РФ от 14 июля 2008 г. № 516 № «О размерах компенсации расходов, понесенных понятым в связи с исполнением обязанностей понятого при совершении исполнительных действий и (или) применении мер принудительного исполнения судебных актов, актов других органов и должностных лиц».
6. Решение Арбитражного суда Московской области от 31 августа 2020 г. по делу № А41-23005/2020.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.).
8. Федеральный закон от 01 апреля 2020 г. № 102-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях».
10. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Legal regulation of providing rest to employees

Elena E. Khozerova

Applicant,

Kutafin Moscow State Law University,

125993, 9, Sadovaya-Kudrinskaya str., Moscow, Russian Federation;

e-mail: lenuxia@mail.ru

Abstract

The article is devoted to the employee's right to rest in its various manifestations. Within the framework of the study, attention is paid to the very concept of rest time and its different definitions are given. A brief description of the types of rest time that are identified by various domestic researchers, whose concepts are presented within the framework of this article, is given. The relevance of this article is dictated by the fact that the issue of regulating working time and employee rest time is one of the key issues in labor law, and at the same time has some gaps in regulatory regulation. The presence of such gaps leads to the possibility of abuse both on the part of the employee and on the part of the employer, which by its very nature is an undesirable phenomenon for all parties. For the above reason, consideration and analysis of issues related to the regime of working time and rest time will allow us to identify existing problems in legal regulation and determine directions for further legal regulation of this issue. As well as a more detailed explanation of the cause-and-effect relationships that govern these processes, it will be possible to offer the most effective practical recommendations for overcoming controversial situations and preventing their occurrence in the future.

For citation

Khozerova E.E. (2023) Pravovoe regulirovanie predostavleniya otdykha sotrudnikam [Legal regulation of providing rest to employees]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (10A), pp. 7-14. DOI: 10.34670/AR.2023.39.52.001

Keywords

Labor law, legal status, labor relations, employer, employee.

References

1. Federal'nyi zakon ot 01 aprelya 2020 g. № 102-FZ «O vnesenii izmenenii v chasti pervuyu i vtoruyu Nalogovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii i ot del'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii» [Federal Law of April 1, 2020 No. 102-FZ “On amendments to parts one and two of the Tax Code of the Russian Federation and certain legislative acts of the Russian Federation”].
2. Federal'nyi zakon ot 1 dekabrya 2007 g. № 315-FZ «O samoreguliruemymkh organizatsiyakh» [Federal Law of December 1, 2007 No. 315-FZ “On Self-Regulatory Organizations”].
3. Federal'nyi zakon ot 29 dekabrya 2006 g. № 255-FZ «Ob obyazatel'nom sotsial'nom strakhovanii na sluchai vremennoi netrudosposobnosti i v svyazi s materinstvom» [Federal Law of December 29, 2006 No. 255-FZ “On compulsory social insurance in case of temporary disability and in connection with maternity”].
4. Geikhman V.L. (ed.) (2013) Nauchno-prakticheskii kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii (postateinyi) [Scientific and practical commentary on the Labor Code of the Russian Federation (article-by-article)]. Moscow: Yurait Publ.
5. Mironov V.I. (2021) Trudovoe pravo Rossii [Labor law of Russia]. Moscow: Prospekt Publ.
6. Opredelenie Verkhovnogo Suda RF ot 3 sentyabrya 2019 g. № 304-ES19-9053 po delu № A45-25794/2016; Opredelenie Verkhovnogo Suda RF ot 24 yanvarya 2020 g. № 303-ES19-20549 po delu № A04-9325/2018; Opredelenie Verkhovnogo Suda RF ot 25 fevralya 2020 g. № 303-ES19-25156 po delu № A24-7412/2018 i dr. [Ruling of the Supreme Court of the Russian Federation of September 3, 2019 No. 304-ES19-9053 in case No. A45-25794/2016; Ruling of the Supreme Court of the Russian Federation of January 24, 2020 No. 303-ES19-20549 in case No. A04-9325/2018; Ruling of the Supreme Court of the Russian Federation of February 25, 2020 No. 303-ES19-25156 in case No. A24-7412/2018 and others].
7. Pis'mo Rostruda ot 11.04.2012 No PG/2181-6-1 «O primenenii trudovogo zakonodatel'stva v sluchae sdachi rabotnikom krovi i ee komponentov v period ezhegodnogo oplachivaemogo otpuska, a takzhe pri predostavlenii rabotnikam v techenie rabocheho vremeni spetsial'nykh pereryvov» [Letter of Rostrud dated 04/11/2012 No. PG/2181-6-1 “On the application of labor legislation in the case of an employee donating blood and its components during the period of annual paid leave, as well as when providing employees with special breaks during working hours”].
8. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 14 iyulya 2008 g. № 516 № «O razmerakh kompensatsii raskhodov, ponosenykh ponyatym v svyazi s ispolneniem obyazannostei ponyatogo pri sovershenii ispolnitel'nykh deistvii i (ili) primenenii mer prinuditel'nogo ispolneniya sudebnykh aktov, aktov drugikh organov i dolzhnostnykh lits» [Decree of the Government of the Russian Federation of July 14, 2008 No. 516 No. “On the amount of compensation for expenses incurred by an attesting witness in connection with the performance of the duties of an attesting witness when performing executive actions and (or) applying measures for the compulsory execution of judicial acts, acts of other bodies and officials”].
9. Reshenie Arbitrazhnogo suda Moskovskoi oblasti ot 31 avgusta 2020 g. po delu № A41-23005/2020 [Decision of the Arbitration Court of the Moscow Region dated August 31, 2020 in case No. A41-23005/2020].
10. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197- FZ (s izm. i dop.) [Labor Code of the Russian Federation dated December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended and supplemented)].