



УДК 349.23

Кряжевских Ксения Александровна

Дорофтеева Дарья Алексеевна

Уральский государственный юридический университет им. В. Ф. Яковлева

Институт юстиции

Россия, Екатеринбург

zvezda5361@mail.ru

ddorofteeva@yandex.ru

Kryazhevskikh Ksenia Alexandrovna

Dorofteeva Daria Alekseevna

Ural State Law University named arfter V. F. Yakovlev

Institute of Justice

Russia, Ekaterinburg

НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ: ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ АСПЕКТЫ ДЛЯ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: авторами рассматриваются положительные и негативные аспекты ненормированного рабочего дня для работника и работодателя. Сделан вывод о том, что ненормированный рабочий день является более выгодным для работодателя, чем для работника.

Ключевые слова: рабочее время, ненормированный рабочий день, режим рабочего времени, работник, работодатель.

IRREGULAR WORKING HOURS: POSITIVE AND NEGATIVE ASPECTS FOR SUBJECTS OF LABOR RELATIONS

Annotation: the authors consider the positive and negative aspects of an irregular working day for an employee and an employer. It is concluded that an irregular working day is more profitable for the employer than for the employee.



Key words: working hours, irregular working hours, working hours, employee, employer.

В настоящее время работодатели активно принимают на работу граждан, к которым в дальнейшем применяется ненормированный рабочий день, представляющий собой особый режим рабочего времени. Спецификой данного режима согласно статье 101 ТК РФ является то, что он применим для отдельных категорий работников, должности которых внесены в перечень работников с ненормированным рабочим днем [1]. Однако сам Трудовой Кодекс Российской Федерации не содержит перечень должностей, в том числе типовых, в отношении которых может устанавливаться режим ненормированного рабочего времени. Но данный нормативный правовой акт предусмотрел отсылку на акты, в которых может указываться данный перечень. Следует отметить, что согласно статье 101 ТК РФ такой перечень может содержать коллективный договор, соглашение, а также правила внутреннего трудового распорядка [1]. Стоит обратить внимание на постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884, которое конкретизирует перечень должностей с данным режимом рабочего времени [2].

Стоит отметить особую специфику данного режима, которая проявляется в том, что основным закон трудового права не содержит никаких ограничений длительности рабочего дня. Ненормированный рабочий день относится к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Раскрыв основные положения режима ненормированного рабочего времени, стоит перейти к положительным и негативным аспектам использования данного режима субъектами трудовых отношений.

Положительным аспектом использования особого режима для такого субъекта трудовых отношений как работодателя и немаловажным минусом для работника является то, что работа сверх установленной для последнего продолжительности рабочего дня производится без дополнительной оплаты.



Единственной формой компенсации при этом является предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска. Статьей 119 ТК РФ установлена минимальная продолжительность данного отпуска, которая в свою очередь составляет три календарных дня, а для работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, существуют уточняющие нормативные акты, например, Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, утв. Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 [2], Правила об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 №169 [3].

Согласно статье 149 ТК РФ работнику могут быть произведены некоторые дополнительные выплаты, так как ненормированный рабочий день является особым режимом рабочего времени, а следовательно, является условием, отклоняющимся от нормальных [1]. Однако данные выплаты имеют место быть только в том случае, если они предусмотрены правовыми актами, перечисленными в статье 149 ТК РФ. На сегодняшний день нормативных правовых актов, которые устанавливали и предусматривали бы такие выплаты – нет, следовательно, еще одним плюсом будет являться то, что работодатели вправе самостоятельно предусматривать данные выплаты локальными нормативными актами либо же полностью отказаться от них.

Таким образом, подводя итог, использование ненормированного рабочего дня работодателем позволяет ему дополнительно использовать труд работников, при этом, не задействовав финансовые ресурсы на использовании их труда и получив прибыль, не привлекая к труду дополнительных работников.

Также стоит обозначить положительные аспекты данного режима рабочего времени для иного субъекта трудовых отношений, а именно, работника. Немаловажным плюсом ненормированного рабочего дня может стать то, что у работодателя имеется обязанность предоставить сотруднику



дополнительные дни ежегодного оплачиваемого отпуска, даже если данный сотрудник ни разу не привлекался к работе после окончания рабочего дня. Как верно отмечает В. С. Васильев, в случае с ненормированным рабочим днем не устанавливается зависимость компенсационного механизма от количества привлечения за пределами установленной продолжительности рабочего времени [4].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что режим ненормированного рабочего дня является более выгодным для работодателя и менее комфортным для работника. Учитывая приведенные выше сведения, авторы предусматривают, что даже несмотря на то, что работники в соответствии с трудовым законодательством получают дополнительных три календарных дня отпуска, можно подытожить, что по сравнению со сверхурочной работой такая компенсация является минимальной для работника.

Вместе с тем, стоит перейти к негативным аспектам и рассмотреть минусы ненормированного рабочего дня для работника. Если сотруднику установлен данный режим рабочего времени, то его можно привлекать к работе как до начала рабочего дня, так и после [5]. Как указано в письме Роструда от 25.06.2012 № 929-6-1 работодателю в данном случае не нужно каждый раз получать согласие работника на его привлечение к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, достаточно указания в трудовом договоре на ненормированный режим работы.

Еще одним отрицательным аспектом для работника будет являться правомочие работодателя самостоятельно определять размер дополнительного отпуска, поскольку трудовое законодательство устанавливает лишь его минимальный предел. В данном случае авторами усматривается проблема в том, что работодатели могут ограничиваться только данным пределом, используя его постоянно, не вводя большее количество дней отдыха, что несомненно будет очень невыгодно для работника.



Также нельзя не отметить, что привлечение работников к режиму ненормированного рабочего дня может привести к серьезным заболеваниям, которые, в свою очередь, могут привести к немалому количеству негативных последствий, включая летальный исход. Возникновение их как раз связано с условиями трудовой деятельности. Так, например, МОТ выделяет такой вид заболеваний, как сердечно-сосудистые, основной причиной которых является, в том числе, ненормированный рабочий день [6].

Однако, отрицательные аспекты использования данного режима рабочего времени усматриваются не только для работников. Авторы предусматривают такой минус для работодателя, как ограниченное в использовании количество категорий работников. Так, на основании положений трудового законодательства к работе в ненормированном режиме нельзя привлекать работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет, отцов, воспитывающих детей без матери и т.д. При этом должности, на которых работают такие сотрудники, могут быть включены в перечень должностей, для которых вводится режим ненормированного рабочего дня. В этом случае работодателю просто не нужно устанавливать указанным работникам ненормированный режим. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что круг привлекаемых к данному режиму работы субъектов значительно сокращается, а значит у работодателя меньше шансов извлекать выгоду из режима ненормированного рабочего дня.

Таким образом, несмотря на все положительные и негативные аспекты ненормированного рабочего дня как для работника, так и для работодателя, следует признать, что ненормированный рабочий день является более выгодным для работодателя, нежели для работника.

Список литературы:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.



2. Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 N 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» // «Российская газета», N 237, 18.12.2002.
3. «Правила об очередных и дополнительных отпусках» (утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169) // «Известия НКТ СССР», N 13, 10.05.1930.
4. Васильев В.С. Некоторые вопросы применения ненормированного рабочего дня // МНИЖ. 2015. №7-3 (38).
5. Калмыкова Ю.Н. Бесконечный рабочий день // Руководитель бюджетной организации. 2011. № 7.
6. Новиков Н. Н. Состояние охраны труда в Российской Федерации. Проблемы и пути решения // НиКа. 2005. № 1.