

УДК 349.23

## РАБОТА ЗА ПРЕДЕЛАМИ УСТАНОВЛЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

© Долматова Ирина Валериевна

магистрант 1-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 67000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

dolmatova.1r@yandex.ru

**Аннотация.** Статья посвящена анализу правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Рассмотрены признаки, присущие сверхурочной работе и работе в условиях ненормированного рабочего дня. Выявлен ряд проблем, связанных с ограничением пределов, порядком привлечения и компенсацией рассматриваемых видов работ. Сделаны предложения по совершенствованию трудового законодательства в этой сфере правовых отношений.

**Ключевые слова:** рабочее время, работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, сверхурочная работа, ненормированный рабочий день.

Важнейшей задачей правовой регламентации рабочего времени и времени отдыха является обеспечение их оптимального сочетания, позволяющего повысить производительность труда и сократить риски ухудшения здоровья или возникновения заболеваний у работников. Но тем не менее работа за рамками утвержденной длительности рабочего времени как и прежде остается ключевой дисбалансирующей составляющей этой системы, требующей особого внимания как со стороны отечественного законодателя, так и со стороны исследователей в сфере трудовых отношений.

В условиях рыночных отношений, при заинтересованности работодателей в повышении эффективности трудовых процессов и минимизации затрат на заработную плату персонала наблюдается повсеместное применение работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени, что в свою очередь влечет необходимость более ясного и четкого урегулирования вопросов, связанных с установлением ее пределов и определением случаев ее применения.

В соответствии с легальной позицией, закрепленной в ст. 97 ныне действующего Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ)<sup>1</sup> в качестве разновидностей таких работ рассматриваются сверхурочная работа и работа в режиме ненормированного рабочего дня.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Текст: непосредственный.

Следует отметить, что указанные виды работ обладают как общими чертами, присущими рабочему времени в целом, так и отличительными признаками, позволяющими отграничить работу за пределами продолжительности рабочего времени от других временных промежутков, относимых к рабочему времени. Так, например, к последним Л. Я. Гинзбург относил два таких родовых признака как:

- выполнение трудовых обязанностей сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени, то есть временной критерий;
- привлечение и выполнение работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя [2, с. 106].

Из ст. 99 ТК РФ следует, что под сверхурочной понимается работа, выполняемая сотрудником по инициативе работодателя за рамками утвержденной для такого сотрудника длительности рабочего времени: ежедневной работы, а в случае, когда ведется суммированный учет рабочего времени – сверх нормального количества часов работы за определенный учетный период.

Таким образом, среди квалифицирующих признаков, позволяющих определить работу как сверхурочную, можно выделить следующее. Во-первых, данная работа производится по инициативе нанимателя. Из этого вытекает, что в ситуации, когда сотрудник по своему желанию и не поставив в известность администрацию выполняет работу сверх установленной для него меры, такая переработка не может считаться сверхурочной и соответственно часы указанной работы работодатель вправе не оплачивать. В связи с этим возникает вопрос в какой форме должна быть выражена инициатива работодателя. Как показывает практика возможна как письменная, так и устная форма распоряжения работодателя. Однако в последнем случае может создаться множество сложностей, связанных с доказыванием факта привлечения к сверхурочной работе. Суды за неисполнением приказа нанимателя в письменной форме могут признать работу сверхурочной, приняв во внимание и другие доказательства (табели учета рабочего времени, фиксацию времени прихода и ухода работников и др.). В то же время имеется зарубежный законодательный опыт решения рассматриваемой проблемы. Так, например, в соответствии со ст. 119 ТК Республики Беларусь сверхурочной признается работа, выполненная сотрудником по предложению, распоряжению или с ведома работодателя сверх утвержденной для него продолжительности рабочего времени<sup>1</sup>. Во-вторых, это работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для каждого конкретного работника. В-третьих, в качестве еще одного существенного признака сверхурочной работы, пря-

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 15.11.2021 г.). URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30414859&pos=8;-106#pos=8;-106](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859&pos=8;-106#pos=8;-106) (дата обращения: 31.01.2023). Текст: электронный.

мо не указанного в законодательстве, но нашедшего отражение в судебной практике, И. Я. Белицкая рассматривает выполнение такой работы как в рамках трудовой функции, так и за ее пределами, т.е. выполнение работы, которая сопряжена с другими обязанностями [1, с. 16].

Проанализировав правовые положения, регулирующие сверхурочную работу, можно сделать вывод о том, что отечественный законодатель выделяет три порядка привлечения к ней, а именно:

– привлечение сотрудника к выполнению работы при наличии его согласия, оформленного в письменном виде в ситуациях, закрепленных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ;

– привлечение к такому сверхнормативному труду без согласия работника в экстраординарных, чрезвычайных случаях (относимых как к стихийным бедствиям, так и обстоятельствам общественной жизни);

– привлечение сотрудника к выполнению работы с его согласия в письменной форме при обязательном учете мнения представительного органа работников.

Обсуждаемым вопросом, находящимся в фокусе внимания исследователей, является вопрос о рассмотрении обоснованности и аргументированности отнесения к основаниям привлечения к сверхурочным работам ситуаций, которые не имеют исключительного, экстраординарного характера, поскольку чрезвычайность нередко относят к неотъемлемым признакам таких работ. Кроме того, определенные вопросы вызывает положение о необходимости учета мнения профсоюза, так как данная гарантия не может в полной мере обеспечить защиту прав и законных интересов сотрудников, хотя бы потому, что представительные органы работников попросту могут отсутствовать. Таким образом, представляется небезосновательным предложение об изменении ст. 99 ТК РФ путем исключения из нее части 4, позволяющей такой порядок привлечения к сверхурочной работе [3, с. 445].

Важной гарантией выступает законодательное установление предельных границ производства сверхурочных работ – такая работа, за некоторыми исключениями, не может превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Однако это не означает, что работа, выполненная за пределами названной выше нормы, не должна быть компенсирована в надлежащем порядке (данная позиция отражена, к примеру, в Определении Конституционного Суда РФ от 19.12.2019 г. № 3363-О<sup>1</sup>).

---

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 19.12.2019 г. № 3363-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мягченко Игоря Ивановича на нарушение его конституционных прав положением статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации". URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-19122019-n-3363-o> (дата обращения: 31.01.2023). Текст: электронный.

Как уже указывалось еще одной разновидностью работ за рамками установленной продолжительности рабочего времени является работа в режиме ненормированного рабочего дня. При установлении такого режима определенный круг сотрудников по инициативе работодателя может эпизодически привлекаться к работе, входящей в круг их трудовых обязанностей, сверх определенной для них продолжительности рабочего времени. Из этого следует, что такая работа обладает двумя признаками: несистематический характер и запрет на привлечение сотрудников к выполнению несвойственных для них трудовых функций (например, выполнение работы по иной должности, специальности).

Между тем действующий ТК, употребляя термин «эпизодически», не закрепляет критерия систематичности, который носит оценочный характер. Это дает почву для всевозможных нарушений со стороны работодателя, которые с целью экономии средств и обхода существующих ограничений нередко вуалируют под рассматриваемым режимом сверхурочную работу. Тем не менее Роструд в своем докладе указал на то, что «эпизодическим судебная практика считает привлечение к работе не более 3 раз в неделю»<sup>1</sup>.

Следует отметить, что уже были предприняты и другие попытки ограничить использование ненормированного рабочего дня, так в 2017 г. в Государственную Думу был внесен законопроект, в соответствии с которым переработка «ненормированным» работником по аналогии со сверхурочной работой не должна превышать 120 часов в год<sup>2</sup>. В некоторой специальной литературе даются предложения по ограничению часов переработки на основании Европейской социальной хартии, где указано, что государства должны обеспечить разумную продолжительность рабочего времени<sup>3</sup>. Разъясняя это положение Европейский комитет по социальным правам отмечает, что «продолжительность рабочего времени не должна превышать 16 часов в течение одного рабочего дня и 60 часов за одну не-

---

<sup>1</sup> Доклад Роструда с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативно-правовых актов за IV квартал 2019 г. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/403439225> (дата обращения: 01.02.2023). Текст: электронный.

<sup>2</sup> О внесении изменений в статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации в части ограничения использования ненормированного рабочего дня: законопроект // Официальный сайт Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации «Система обеспечения законодательной деятельности». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/134447-7> (дата обращения: 01.02.2023). Текст: электронный.

<sup>3</sup> Европейская социальная хартия (Страсбург, 3 мая 1996 г.). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/2541037> (дата обращения: 01.02.2023). Текст: электронный.

делю»<sup>1</sup>. В соответствии с законом установление для сотрудника ненормированного режима должно быть компенсировано предоставлением дополнительного отпуска, длительность которого не может составлять менее трех дней. При этом, как указывает Минтруд, данный отпуск должен предоставляться не только в независимости от количества раз привлечения сотрудника к работе сверх определенной для него продолжительности, а также даже в ситуациях, когда работник к такой работе и вовсе не привлекался<sup>2</sup>. Несмотря на данную гарантию думается, что существующий компенсационный механизм не обеспечивает в полной мере возмещения негативных последствий, вызванных привлечением к работе в условиях ненормированного дня, в связи с чем представляется разумным предложение об увеличении предоставляемого дополнительного отпуска на законодательном уровне.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что несмотря на подробную регламентацию института работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени все же существуют пробелы и неразрешённые вопросы в соблюдении баланса интересов сторон трудового правоотношения, требующие совершенствования законодательства.

### **Литература**

1. Белицкая И. Я. Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2017. 174 с. Текст: непосредственный.
2. Гинцбург Л. Я. Регулирование рабочего времени в СССР. Москва: Наука, 1966. 304 с. Текст: непосредственный.
3. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовое право: учебник. Москва: Проспект, 2021. 768 с. Текст: непосредственный.

---

<sup>1</sup> Стандарты Совета Европы в области прав человека применительно к положениям Конституции Российской Федерации // Официальный сайт «Информационная система по документам и правам человека». URL: <http://www.echrbase.ru/pravo54.jsp#link3> (дата обращения: 02.02.2023). Текст: электронный.

<sup>2</sup> О применении норм трудового законодательства: письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 августа 2017 г. № 14-2/-761. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». URL: <https://www.garant.ru/products/ipro/prime/doc/71663586> (дата обращения: 02.02.2023). Текст: электронный.

WORK OUTSIDE THE ESTABLISHED WORKING HOURS

*Dolmatova Irina Valeryevna*

1 year master's student

Buryat State University

Ulan-Ude, Russia

dolmatova.1r@yandex.ru

*Abstract.* The article is devoted to the analysis of the legal regulation of work outside the established working hours. The signs inherent in overtime work and work in the conditions of an irregular working day are considered. A number of problems related to the limitation of limits, the procedure for attracting and compensating the types of work under consideration have been identified. Proposals have been made to improve labor legislation in this area of legal relations.

*Keywords:* working hours, work outside the established working hours, overtime, irregular working hours.