

УДК 349.2

ЗАЩИТА ПРАВА РАБОТНИКОВ НА УСТАНОВЛЕНИЕ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Сонин О. Е.

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

В статье анализируется проблема защиты трудовых прав работников на установление неполного рабочего времени. Автор исследует возможность судебной защиты названного права работников и способы, с помощью которых такая защита может совершаться. Автор делает вывод о том, что недостаточно только установить это право в законодательстве, необходимо также закрепить эффективный механизм реализации этого права.

Ключевые слова: судебная защита, право на установление неполного рабочего времени, работник.

Актуальность проблемы защиты трудовых прав работников вообще и отдельных прав работников, относящихся к институту рабочего времени, обусловлена, на наш взгляд, специфическим подходом, сложившимся в науке трудового права. В рамках исследований, посвященных конкретным проблемам института рабочего времени, как правило, не уделяется достаточного внимания проблематике защиты соответствующих прав работников, в основном анализируется проблематика правового регулирования соответствующих отношений. В работах же, посвященных анализу положений законодательства о труде, закрепляющих конкретные способы защиты трудовых прав работников, и проблемам эффективности таких положений, недостаточное внимание уделяется проблемам защиты отдельных трудовых прав, в том числе относящихся к институту рабочего времени.

С учетом изложенного автору представляется актуальным исследование проблемы защиты права работников на установление неполного рабочего времени: поскольку вопросы защиты права на установление неполного рабочего времени в полной мере до настоящего времени не разрешены в науке трудового права, постольку они не вполне удовлетворительно решаются и в законодательстве о труде.

Поэтому в пределах данной статьи ставится задача проанализировать возможности защиты права работников на установление неполного рабочего времени и способов защиты такого права как в правоприменительном аспекте, так и в аспекте разработки предложений по совершенствованию соответствующих положений законодательства о труде.

Право работника на установление неполного рабочего времени закреплено ст. 93 Трудового кодекса РФ [1]. Такое право признается за работниками, прямо перечисленными в ч. 1 ст. 93 ТК РФ (беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за

большим членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

Отметим, что в связи с этим едва ли можно согласиться с высказывавшимся в науке мнением о том, что в данном случае законодателем закрепляется не право названных категорий работников, а «конкретный индивидуальный интерес работника», который «не оставляет работодателю возможности реализовать свои интересы, и ему вменяется в обязанность пойти навстречу работнику, если тот требует предоставить ему новые или изменить существующие условия труда» [2, с. 34].

В данном случае речь идет именно о наделении работников конкретным по содержанию субъективным правом, с чем соглашается и судебная практика (см., напр. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 13.04.2015 г. по делу № 33-3491 [3]). Таким образом, следует прийти к выводу о том, что расценивать предоставленную таким работникам правовую возможность как интерес, а не субъективное право в правоприменительном аспекте нет оснований, а в аспекте право-творческом – такой подход тем более сложно признать обоснованным, если преследовать цель повышения эффективности правового регулирования, а не решать сугубо академические задачи.

Другой вопрос, что законодателю, возможно, стоило более ясно выразить эту мысль в положениях ч. 1 ст. 93 ТК РФ путем внесения в нее изменений. Одновременно, возможным было бы закрепление правила о том, что названные категории работников наделяются не только правом требовать установления для них неполного рабочего времени, но и правом решать по своему усмотрению вопрос о виде устанавливаемого неполного рабочего времени (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя либо неполный рабочий день наряду с неполной рабочей неделей), а также о продолжительности ежедневной работы и количестве рабочих дней в неделю.

Такая конкретизация правового регулирования сама по себе дала бы возможность избежать значительно количества конфликтов, возникающих на сегодня между работодателями и работниками ввиду одной лишь недостаточной четкости законодательных положений.

За остальными категориями работников, прямо в ч. 1 ст. 93 ТК РФ не наделенными правом на установление по их требованию неполного рабочего времени, закон признает правовую возможность согласования с работодателем условия трудового договора (как при его заключении, так и впоследствии), которым для конкретного работника устанавливается неполное рабочее время и условия труда работника, вытекающие из установления для него неполного рабочего времени.

Иными словами, законодатель признает за работниками, не указанными в ч. 1 ст. 93 ТК РФ как имеющие право на установление неполного рабочего времени, интерес, являющийся по своей сути правомерным, но не подлежащий защите [2, с. 34].

Данный интерес подлежит лишь правовой охране, которая, на наш взгляд, должна состоять в закреплении в ст. 93 ТК РФ (либо положении Трудового кодекса более общего характера, которая распространялась бы на все подобные случаи) обязанности работодателя рассмотреть обращение работника с просьбой установить неполное рабочее время, учесть при принятии решения интересы работника наряду с интересами производства и т. п.

В целом же проблема эффективности правового регулирования процедур согласования интересов стороны трудового договора при установлении ими условий труда работника в договорных процедурах носит общий характер и едва ли может быть полностью решена в рамках настоящей статьи, поэтому считаем возможным ограничиться в данном случае постановкой проблемы и указанием направлений, в которых эта проблема может быть решена.

Главным же является, на наш взгляд, то обстоятельство, что в данном случае мы считаем неправильной постановку вопроса о том, что объектом защиты в рассматриваемых случаях является интерес (желание работника работать на условиях неполного рабочего времени).

Объектом защиты в этих случаях (само собою, – после закрепления в Трудовом кодексе правил об обязанности работодателя рассмотреть обращение работника с просьбой установить неполное рабочее время, учесть при принятии решения интересы работника наряду с интересами производства) будет субъективное право работника на соблюдение работодателем указанных правил. Соответственно, в случае признания судом или иным органом, разрешающим трудовой спор, обоснованными доводов работника о несоблюдении работодателем названных законодательных положений, должны будут удовлетворяться требования работников о понуждении работодателей к исполнению соответствующих обязанностей и при соответствующих условиях, – к установлению неполного рабочего времени.

Возвращаясь к проблеме защиты субъективного права работников на установление неполного рабочего времени, которому корреспондирует конкретная по своему содержанию юридическая обязанность работодателя удовлетворить требование таких работников, отметим, что фундаментальным недостатком положений действующего Трудового кодекса является отсутствие закрепленных в Кодексе конкретных способов защиты этого права (имея в виду материально-правовые требования, которые могли бы быть заявлены работниками непосредственно работодателю либо в суде).

Судебная практика удовлетворительно устраняет часть названных недостатков правового регулирования, признавая возможным удовлетворять требования работников. Так, в названном выше апелляционном определении Пермского краевого суда констатировалась обоснованность требований истца (работника) «о необходимости заключения с ней дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора и установлении режима неполного рабочего времени по предложенным ею условиям». Кроме того, суд пришел к правильному выводу о необходимости применения к спорным отношениям ст. 237 ТК РФ и о взыскании с ответчика (работодателя) морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав истца (работника) [3].

В то же время за пределами внимания как законодателя, так и правоприменительных органов остаются случаи, когда удовлетворением названных требований работников (применением соответствующих способов защиты трудовых прав) невозможно достичь полного устранения последствий допущенных работодателем нарушений.

Естественно, выбор того или иного способа защиты прав зависит от характера действий работодателя, направленных на нарушение прав, и от последствий такого нарушения. Поэтому необходимо разрешить вопрос о наиболее вероятных послед-

ствиях нарушения прав работников на установление неполного рабочего времени. Для первой группы (праву на установление неполного рабочего времени корреспондирует абсолютная юридическая обязанность работодателя удовлетворить соответствующее требование работника) нарушение может состоять в форме отрицания наличия у работника такого права, в форме отказа работодателя удовлетворить требование работника. Возможными являются также разногласия относительно объема неполного рабочего времени, который должен установить работодатель в отношении данного работника.

В случаях когда работодатель оспаривает сам факт наличия у работника права заявлять требование об установлении неполного рабочего времени, работникам должно быть предоставлено право заявить требование о признании такого права. Это требование в случае его удовлетворения устраняет разногласия между работодателем и работником по поводу наличия либо отсутствия у работника права на неполное рабочее время, вносит необходимую определенность в их отношения, а потому является достаточным для полного восстановления трудовых прав работника.

Более сложным, на наш взгляд, является вопрос о том, какой способ защиты должен быть закреплен в Трудовом кодексе на случай, когда имеет место не оспаривание, а непосредственно нарушение права на установление неполного рабочего времени. Проблема состоит в том, что такое нарушение может повлечь две группы последствий. Поскольку неполное рабочее время в течение длительного (имея в виду обычные сроки разрешения судами трудовых споров) времени не будет установлено, работник в течение этого периода будет вынужден либо работать на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, либо реализовывать право на самозащиту трудовых прав.

В таких случаях было бы недостаточным признать за работниками право на такой способ защиты, как заявление требования о понуждении работодателя к исполнению обязанности установить неполное рабочее время (либо «о необходимости заключения с ней дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора и установлении режима неполного рабочего времени по предложенным ею условиям», как это было сделано в цитированном выше судебном решении). На наш взгляд, закрепление такого способа защиты является необходимым, поскольку удовлетворение соответствующего требования даст возможность прекратить противоправные действия работодателя и реализовать в натуре закрепленное за работниками право. Однако нельзя игнорировать то обстоятельство, что удовлетворение требования о принудительном исполнении обязанности не способно устранить все последствия противоправного поведения работодателя, которые уже наступили до вынесения судом решения по делу.

Очевидно, что в таких случаях реализация нарушенного права либо устранения последствий нарушения права является невозможной вообще. Применительно к таким случаям необходимым было бы предоставить работникам дополнительные правовые возможности. Речь идет о расширении круга случаев возложения на работодателя материальной ответственности за вред, причиненный работнику.

На наш взгляд, при этом должна приниматься во внимание цель, для достижения которой за работником признается право на установление неполного рабочего времени. Полагаем, что эта цель может быть установлена путем учета категорий работников, которым предоставляется право на установление неполного рабочего

времени, и состоит в создании для этих работников фактической возможности надлежаще выполнять семейные обязанности по уходу за ребенком и иными членами семьи. Соответственно, нарушение данного права может повлечь дополнительные расходы на стороне работника, которые связаны с оплатой услуг третьих лиц по уходу за ребенком и другими членами семьи, которые нуждаются в таком уходе.

Следовательно, при наличии таких дополнительных расходов признание за работниками право их возмещение в порядке возложения на работодателя материальной ответственности было бы целесообразным, поскольку соответствовало бы характеру допущенного нарушения и устраняло бы его последствия.

При этом мы считаем, что достаточным возражением против такого варианта правового регулирования нельзя считать утверждения о том, что работник, право которого на установление неполного рабочего времени было нарушено, выполнял свои обязанности на прежних условиях (на условиях полного рабочего времени), а соответственно и получал заработную плату в полном размере. Выплаченная работнику в таком размере заработная плата в данном случае является вознаграждением за выполненную работу и не может рассматриваться как основание работодателя от обязанности предложенным способом возмещать работнику причиненный вред.

На наш взгляд, предложения, изложенные в настоящей статье, в случае их реализации способны, с одной стороны, повысить соответствие правоприменительной практики законодательству, а с другой стороны, – будут способствовать повышению эффективности правового регулирования трудовых отношений в целом и правового регулирования рабочего времени и порядка разрешения трудовых споров в частности.

В то же время положения, изложенные в статье, нуждаются в дополнительном осмыслении, углублении анализа соответствующего нормативного материала и разработке на этой основе более обоснованных предложений по правотворчеству и правоприменению. Было бы оправданным, если дальнейшие научные исследования проблемы защиты права на установление неполного рабочего времени осуществлялись в направлении исследования конкретных судебных способов защиты права на установление неполного рабочего времени, а также на анализ конкретных способов нарушения такого права (например, на случаи реализации работодателем правовой возможности изменять определенные сторонами условия трудового договора, закрепленной в ст. 74 ТК РФ, после выполнения требования работника об установлении для него неполного рабочего времени, что повлечет понуждение работника работать на условиях полного рабочего времени).

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 // Собрание законодательства РФ. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Еремина С. Н. Некоторые вопросы судебной защиты правомерных интересов работников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 1. – С. 33–35.
3. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 13.04.2015 г. по делу № 33-3491: [Электронный ресурс]. URL: https://oblsud-perm.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=2996192&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=2872523. (Дата обращения: 18.02.2016).

Sonin O. E. Methods of protection of the right on establishment of underemployment // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2015. – T. 1 (67). № 4. – P. 184–189.

The article deals with the problem of protecting the employment rights of workers on part-time work setting. The author explores the possibility of judicial protection of the rights of the workers named and the ways in which this can occur. The author concludes that it is not enough to just set it right in legislation, there is also a need to consolidate an effective mechanism for the implementation of this right. Justified proposals on amendments to the labour code aimed at consolidating specific means to protect the right to part-time work.

Keywords: method of protection of the right, court protection of the right, right on underemployment.

Spisok literaturyi

1. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 // Sbornik zakonodatelstva RF. – № 1 (ch. 1). – St. 3.
2. Eremina S. N. Nekotoryye voprosy sudebnoy zashchity pravomernykh interesov rabotnikov // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. – 2015. – № 1. – S. 33–35.
3. Apellyatsionnoe opredelenie Permskogo kraevogo suda ot 13.04.2015 g. po delu № 33-3491: [Elektronnyy resurs]. URL: https://oblsud--perm.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=2996192&delo_id=5&new=5&text_number=1&case_id=2872523. (Data obrascheniya: 18.02.2016).