

УДК 349.325: 331.31

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА УСТАНОВЛЕНИЕ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Сонин О. Е.

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

В статье анализируются как ранее действующие, так и сохраняющие юридическую силу положения трудового законодательства, устанавливающие право работников на обязательное установление для них неполного рабочего времени. В результате проведенного анализа законодательных положений, практики их применения судами, а также накопленного в юридической науке понимания рассматриваемой проблемы делается вывод, что действующая редакция части второй ст. 93 ТК РФ устанавливает положения, не соответствующие потребностям общественных отношений, на которые она распространяется. Законодательное решение, которым право определения конкретных условий труда работника, наделенного правом на установление неполного рабочего времени, предоставлено работодателю, по сути делает невозможным достижение цели, обусловившей установление рассматриваемого в статье права работника. В связи с этим автором предлагаются варианты совершенствования ст. 93 ТК РФ.

Ключевые слова: рабочее время, неполное рабочее время, режим рабочего времени и времени отдыха.

Правовое регулирование отношений, возникающих между работниками и работодателями по поводу установления неполного рабочего времени, находится в постоянном развитии. Каждая последующая кодификация трудового законодательства ведет к установлению все более и более развернутых нормативных положений, распространяющихся на названные отношения, которые (положения), очевидно, должны обеспечить полное соответствие правового регулятора потребностям общественных отношений, на которые он распространяется.

Вместе с тем содержание законодательных положений, как и сама по себе необходимость в их периодическом корректировании, дает основание утверждать, что законодателю до настоящего времени не удалось в полной мере выполнить стоящие перед ним задачи, а значит он нуждается в поддержке со стороны науки трудового права, которая должна взять на себя задачу определения способов эффективного урегулирования отношений, возникающих в связи с установлением неполного рабочего времени.

Изложенное, на наш взгляд, свидетельствует об актуальности поставленной в рамках настоящей статьи задачи проанализировать порядок установления неполного рабочего времени и определить направления его совершенствования.

Впервые нормативные положения, которыми предусматривалась возможность достижения между работником и работодателем соглашения об установлении неполного рабочего времени как при заключении трудового договора, так и впоследствии, были закреплены в ст. 23 Основ законодательства Союза ССР и союзных

республик о труде [1]. Аналогичные по содержанию правила были включены и в первоначальную редакцию ст. 49 КЗоТ РСФСР [2].

Однако уже 29.09.1987 ст. 49 КЗоТ РСФСР была изложена в новой редакции, которая предусматривала, что установление неполного рабочего времени по общему правилу является возможным и осуществляется по соглашению сторон трудового договора, а в предусмотренных вторым предложением части первой ст. 49 КЗоТ РСФСР случаях установление неполного рабочего времени является необходимым и работодатель несет обязанность удовлетворить «просьбу» перечисленных в названном законодательном положении категорий работников.

С незначительными изменениями, внесенными Законом РФ от 25.09.1992 [4] и ФЗ от 30.14.1999 [5], ст. 49 КЗоТ РСФСР признавала названные два способа установления неполного рабочего времени по инициативе работников до момента утраты силы Кодексом законов о труде в связи с принятием Трудового кодекса РФ [6].

Ст. 93 ТК РФ в первоначальной редакции сохранила в основном сложившийся ранее подход, а значит – оставила незавершенным правовое регулирование порядка установления неполного рабочего времени по инициативе работника.

В связи с этим в литературе справедливо обращалось внимание на то, что «государством регламентируется только обязанность работодателя установить неполное рабочее время определенным категориям работников... Между тем законодатель оставил открытым вопрос: как быть в тех случаях, когда работодатель не договорился с вышеупомянутым работником о продолжительности неполного рабочего времени, стороны не нашли компромиссного решения этого вопроса, в то время как по закону работодатель обязан установить по просьбе этого работника неполное рабочее время» [7, с. 400]. Действительно, законодатель был обязан разрешить поставленный в цитированном положении вопрос, указать, является ли в таких случаях необходимым достижение «компромиссного решения этого вопроса» либо работодатель обязан выполнить просьбу работника в том виде, в котором она заявлена.

В принципе, проявляя объективность к законодателю, необходимо признать, что его вина в сохранении данного пробела в правовом регулировании практически отсутствует: его существование зачастую игнорировалось и высшими судебными органами, и учеными – специалистами в области трудового права.

Как правило, в литературе положения части первой ст. 49 КЗоТ РСФСР и ст. 93 ТК РФ лишь пересказывались, не подвергаясь достаточному анализу. В связи с этим в учебной литературе отмечалось, что «для некоторых категорий работников работодатель обязан, по их просьбе, установить неполное рабочее время. Так, в соответствии со ст. 93 ТК неполное рабочее время в обязательном порядке устанавливается по просьбе: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке» [8, с. 228–229].

Авторы изданий научно-практической направленности порядку установления неполного рабочего времени уделяли больше внимания, однако сосредоточивались преимущественно на процедурных вопросах, отмечая, что для установления неполного рабочего времени требуется обращение работника к работодателю с соответствующим письменным заявлением, а также издание работодателем приказа об

установлении неполного рабочего времени и заключение дополнительного соглашения к трудовому договору [9, с. 255; 10, с. 201–202].

Даже Пленум Верховного суда РФ при принятии постановления «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» также ограничился указанием на то, что «согласно статье 93 ТК РФ неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления указанных лиц и является обязанностью работодателя» [11, п. 13].

В такой ситуации правоприменительные органы в отсутствие однозначного решения в законе вопроса о том, каким образом должны решаться вопросы об объеме и виде неполного рабочего времени, устанавливаемого по требованию работника, и будучи лишены поддержки как науки, так и высших судебных инстанций, по-разному разрешали споры по искам работников о защите права на установление неполного рабочего времени.

В большинстве случаев считалось очевидным, что право работника заявить требование об установлении неполного рабочего времени при отсутствии каких-либо (закрепленных текстуально или логически либо вытекающих из контекста) правил определения объема устанавливаемого неполного рабочего времени и срока, на который устанавливается неполное рабочее время, включает в себя право работника на свое усмотрение решить названные вопросы, а работодатель, удовлетворяя требование работника об установлении неполного рабочего времени, обязан установить для работника также и определенные последним срок работы в таких условиях, а также продолжительность рабочего дня (и/или рабочей недели).

В отдельных же случаях суды, установив, что требование об установлении неполного рабочего времени, заявленное работником, имеющим право на установление неполного рабочего времени, не было удовлетворено работодателем (путем издания соответствующего приказа и составления дополнительного соглашения к трудовому договору), отказывали в удовлетворении требований работника, поскольку «в силу ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме...» [12].

На наш взгляд, сторонники последней из названных позиций не учитывают, во-первых, что закрепленному вторым предложением части первой ст. 93 ТК РФ праву работника на установление неполного рабочего времени корреспондировала обязанность работодателя такое неполное рабочее время установить, а во-вторых, упомянутое положение ст. 93 ТК РФ как раз и являлось предусмотренным Трудовым кодексом исключением из общего правила ст. 72 ТК РФ о том, что изменение определенных сторонами условий трудового договора как правило допускается только по соглашению сторон. Таким образом, в сфере действия первоначальной редакции части первой ст. 93 ТК РФ исключалось применение общего правила ст. 72 ТК РФ,

и неполное рабочее время должно было устанавливаться без учета мнения работодателя в порядке исполнения последним возложенной на него юридической обязанности.

Таким образом, нередко работники сталкивались с ситуацией, при которой закрепление в законе их права, которому корреспондирует текстуально прямо закрепленная в том же законодательном положении обязанность, недостаточно ввиду того, что, закрепив обязанность работодателя установить для соответствующих категорий работников неполное рабочее время, законодатель оставил прямо нерешенными следующие вопросы: каким образом должен определяться объем устанавливаемого для работника неполного рабочего времени; может ли быть реализовано работником право на работу на условиях неполного рабочего времени при противоправном уклонении работодателя от издания соответствующего приказа.

К сожалению, применявшийся как правило и описанный выше подход к определению объема права работника на установление неполного рабочего времени как включающего в себя возможность непосредственно заявить соответствующее требование, определить срок, на который устанавливается неполное рабочее время, а также неполную продолжительность рабочего дня (и/или рабочей недели), не был с достаточной четкостью отражен ни в обобщениях судебной практики, ни в науке трудового права.

Более того, именно в науке трудового права этот подход не был принят безоговорочно, а возражения против него формулировались таким образом, что сложно было понять, идет при этом речь о предложениях по применению закона либо по его совершенствованию.

Так, по мнению А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой, «по-видимому, для таких случаев необходимо определиться с границами неполного рабочего времени. Подобное правило, но в отношении минимальной границы, содержалось в подзаконном нормативном акте "Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время", утвержденном ГКТ СССР и Секретариатом ВЦСПС от 29 апреля 1980 г., где указывалось на возможность сочетания режимов неполного рабочего дня и неполной рабочей недели. В Положении определялось, что продолжительность неполного рабочего дня, как правило, не должна быть менее 4 часов и рабочей недели – не менее 20–24 часов соответственно при 5- и 6-дневной неделе» [7, с. 400].

В принципе, с таким предложением можно было бы согласиться, при условии его квалификации как предложения по совершенствованию положений ст. 93 ТК РФ. Закрепление его в нормативном правовом акте низшей юридической силы означало бы, на наш взгляд, ограничение пределов усмотрения работника, которого первоначальная редакция второго предложения части первой ст. 93 ТК РФ не ограничивала в праве самостоятельно определять объем неполного рабочего времени, об установлении которого работником заявлено требование.

В случае закрепления предложенных названными выше авторами положений в ст. 93 ТК РФ возможным было бы достижение определенного разумного баланса между разнонаправленными интересами работника, который нуждается в установлении неполного рабочего времени для достижения названных в законе целей, и работодателя, который при установлении для работника неполного рабочего времени вынужден предпринимать дополнительные меры для организации производства.

К сожалению, законодателем было избрано другое направление совершенствования порядка установления неполного рабочего времени по требованию работника. Федеральным законом от 18.06.2017 [13] в ст. 93 ТК РФ были внесены значительные изменения.

Помимо прочего, ст. 93 ТК РФ была дополнена второй частью следующего содержания: «Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя» [13].

Не исключено, что указание на то, что неполное рабочее время, право на установление которого по-прежнему признается за отдельными категориями работников, «устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя» [13], было обусловлено стремлением законодателя обеспечить соответствие национального законодательства требованиям Конвенции Международной организации труда Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции № 175) [14]. Однако необходимо иметь в виду, что положения п. 1 ст. 9 Конвенции о том, что «принимаются меры, облегчающие доступ к производительной и свободно избранной работе на условиях неполного рабочего времени, *отвечающей интересам как предпринимателей, так и трудящихся*, при условии обеспечения предусмотренной в вышеприведенных статьях 4–7 правовой охраны» [14] (курсив наш. – *Авт.*), не должны интерпретироваться и соответственно – имплементироваться в национальное законодательство – таким образом, что возможность реализации права работников по существу ставится в зависимость от усмотрения работодателя.

Об этом свидетельствует не только подпункт «а» п. 2 ст. 9 названной Конвенции, согласно которому реализация цитированных положений пункта 1 ст. 9 Конвенции предполагает «пересмотр законодательства, способного воспрепятствовать работе на условиях неполного рабочего времени или даже согласия на нее, или вызвать негативное отношение к ней» [14]. К такому выводу нас подталкивает и практика применения судами положений ст. 93 ТК в редакции ФЗ от 18.06.2017 г., которая начинает складываться в настоящее время.

Так, в одном из судебных решений указывается на то, что «в силу ч. 2 ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет)... При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обя-

зательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Таким образом, указанные положения ч. 2 ст. 93 ТК РФ не свидетельствуют о том, что условия неполного рабочего времени определяются исключительно по желанию работника и произвольно, но и с учетом иных обстоятельств, связанных с условиями работы» [15].

Судебный акт, содержащий цитированное выше положение, постановлен в полном соответствии с буквой ст. 93 ТК РФ. Вместе с тем он предельно ясно свидетельствует о результатах внесения ФЗ от 18.06.2017 изменений в ст. 93 ТК РФ, которые (результаты) оказались диаметрально противоположным ставившимся законодателем целям. В конечном счете законодатель содержание права работника на установление неполного рабочего времени свел к правовой возможности для работника обратиться к работодателю с заявлением.

На работодателя при этом возлагается лишь обязанность установить для работника неполное рабочее время, однако он – взвешивая свои и работника интересы – фактически наделен правом самостоятельно определять условия труда такого работника (решать вопрос о виде и объеме устанавливаемого для работника неполного рабочего времени), а работник по этому поводу может высказывать лишь свои пожелания. Следовательно, правомерными будут действия работодателя, который, получив просьбу работника установить неполное рабочее время (неполный рабочий день с продолжительностью ежедневной работы при пятидневной рабочей недели 4 часа), учтет условия производства и установит для такого работника неполное рабочее время в виде неполной рабочей недели с тремя рабочими днями и продолжительностью ежедневной работы восемь часов либо в виде неполного рабочего дня с продолжительностью ежедневной работы 7 часов 30 минут при пятидневной рабочей недели.

По существу, действующая редакция ст. 93 ТК РФ ухудшила положение работников до такой степени, что не только перестала быть исключением из правила ст. 72 ТК РФ, закрепляющей возможность изменения согласованных в трудовом договоре условий труда не по соглашению сторон, а работником самостоятельно, но и стала исключением из этого правила, наделяющим правом самостоятельного изменения согласованных трудовым договором условий труда уже работодателя.

Сделанный здесь вывод можно попытаться опровергнуть доводами о том, что далеко не все работодатели имеют склонность к злоупотреблению своими правами, и что в большинстве случаев рассмотрение требований работников об установлении неполного рабочего времени не будет сопровождаться полным игнорированием мнения работника о приемлемом для него режиме работы на условиях неполного рабочего времени.

Такие доводы, на наш взгляд, не могут быть признаны состоятельными. Во-первых, законодательное положение не может быть признано эффективным и обоснованным, когда оно создает безусловные предпосылки для не массового, а лишь эпизодического нарушения прав участников общественных отношений, на которые оно распространяется. Во-вторых, с учетом целевого характера права на установление неполного рабочего времени (имеющего целью, например, обеспечить возмож-

ность ухода работником за больным членом семьи) социально ориентированный законодатель должен избежать как конфликта интересов работника и работодателя, так и лишения в работника возможности достичь цели, социальная значимость которой обусловила предоставление ему того или иного права.

Полагаем очевидным, что никто, кроме работника, не может решить вопрос о том, какая продолжительность ежедневной работы может позволить ему эффективно осуществлять уход за больным членом семьи, а также что никакие интересы производства не могут стать основанием для лишения работника такой возможности. Вопрос здесь состоит не в том, что медицинское заключение, в принципе, может определить необходимую продолжительность и состав мероприятий, которые необходимы для ухода за больным членом семьи, а в том, что при определении объема своего рабочего времени работник, который заявляет требование об установлении неполного рабочего времени, учитывает не только время, необходимое ему непосредственно для ухода за больным членом семьи, но и время, которое необходимо ему для восстановления способности к труду. Между тем, последний вопрос может быть решен исключительно самим работником в том числе с учетом факторов, который носят сугубо субъективный характер.

В конечном счете законодатель мог прийти к выводу о том, что в таком случае воле работника предоставляется излишняя автономность и это нарушает баланс интересов сторон трудового договора. Но придя к этому выводу, законодатель имел возможность вообще отказаться от наделения работников правом требовать установления неполного рабочего времени.

На этот случай можно было предусмотреть, например, что работники, которые в силу временного действия обстоятельств личного характера не могут работать на условиях установленной для них продолжительности рабочего времени, могут заявить требование о предоставлении им на время существования таких причин отпуска без сохранения заработной платы либо расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. Возможно, такое решение не было бы с точки зрения работников справедливым и не учитывало их потребности. Однако это решение означало бы установление четкого и однозначного регулирования трудовых отношений.

Поскольку законодатель оказался не готов пойти по такому пути, он, на наш взгляд, должен признать принятое им решение неэффективным. Эффективное правовое регулирование отношений рабочего времени при условии, что законодатель не готов отказаться от признания за отдельными категориями работников права требовать установления для них неполного рабочего времени, на наш взгляд, могло бы быть обеспечено в следующем случае.

Из второй части ст. 93 ТК РФ следует исключить слова «а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя». Вместо них должно быть прямо предусмотрено право работника в предусмотренных частью второй ст. 93 ТК РФ случаях самостоятельно определять режим рабочего времени и времени отдыха с возложением на работодателя соответствующих обязанностей.

Исключенными из части второй ст. 93 ТК РФ словами в целях обеспечения дополнительной конкретности нормативных положений может быть дополнена часть

первая ст. 93 ТК РФ, что подчеркнет договорный характер предусмотренного ею права на установление неполного рабочего времени и вытекающих из этого условий труда работника.

При этом с целью решения предусмотренной ст. 1 ТК РФ задачи достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений в ст. 93 ТК РФ могли бы быть включены предусмотренные ранее действовавшим Положением о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время правила о том, что продолжительность неполного рабочего дня, как правило, не должна быть менее 4 часов и рабочей недели – не менее 20–24 часов соответственно при 5- и 6-дневной неделе, как это ранее предлагалось А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой [7, с. 400]. Установление таких правил, с одной стороны, даст возможность работникам в большинстве достичь цели, в которых им предоставлено право требовать установления неполного рабочего времени, а с другой – исключит возможные злоупотребления работодателями своим правом решать вопросы режима работы и отдыха работников, как это предусмотрено действующей редакцией части второй ст. 93 ТК РФ.

Список литературы:

1. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Утв. Законом СССР от 15.07.1970 // Ведомости ВС СССР. – 1970. – № 29. – Ст. 265.
2. Кодекс законов о труде РСФСР. Утв. ВС РСФСР 09.12.1971 // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.
3. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР : Указ Президиума ВС РСФСР от 29.09.1987 // Ведомости ВС РСФСР. – 1987. – № 40. – Ст. 1410.
4. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: Закон РФ от 25.09.1992 № 3543-1 // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. – № 41. – Ст. 2254.
5. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации : Федеральный закон от 30.04.1999 № 84-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 18. – Ст. 2210.
6. Трудовой кодекс РФ. Принят Государственной Думой 21.12.2001 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (часть 1). – Ст. 3.
7. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
8. Трудовое право России. Учебник / Ответственные редакторы: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю. П. Орловский и доктор юридических наук А. Ф. Нуртдинова — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. – 608 с.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Э. Н. Бондаренко, К. Н. Гусов, М. Л. Захаров / Под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. – М.: Проспект, 2018. – 1008 с.
10. Гусов К. Н., Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : научно-практическое пособие / К. Н. Гусов, Е. П. Циндяйкина, И. С. Цыпкина / Под ред. К. Н. Гусова. – М.: Проспект, 2018. – 240 с.

11. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 //Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2014. – № 4. – С. 3–10.

12. Решение Советского районного суда г. Красноярск по делу № 2-13744/2017 от 26.10.2017. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-sovetskij-rajonnyj-sud-g-krasnoyarska-krasnoyarskij-kraj-s/act-560523839/> (Дата обращения 01.12.2017).

13. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2017. – № 25. – Ст. 3594.

14. Конвенция Международной организации труда Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции N 175) от 24.06.1994 : Ратифицирована Федеральным законом от 02.03.2016 № 36-ФЗ «О ратификации Конвенции о работе на условиях неполного рабочего времени (Конвенции № 175)» // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 10. – Ст. 1310.

15. Решение Октябрьского районного суда г. Иваново по делу № 12-234/2017 от 14.11.2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://oktyabrsky-iwn.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=42447131&delo_id=1502001&new=0&text_number=1&case_id=40191505 (Дата обращения 21.12.2017).

Sonin O. Problems of realization of the right of workers to establish part-time work // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2017. – Т. 3 (69). № 4. – P. 200–209.

The article analyzes the provisions of labor legislation (both previously valid and legally effective) that establish the right of employees to compulsorily establish part-time work for them. As a result of the analysis of the above legislative provisions, the practice of their application by courts, as well as the understanding of the problems of legal regulation of labor relations accumulated in the legal science, it is concluded that the current version of part two of Art. 93 of the LC RF establishes provisions that do not correspond to the needs of the social relations to which it applies. Legislative decision by which the right to establish specific working conditions for an employee with the right to establish part-time work is granted to the employer, in fact makes it impossible to achieve the goal that determined the establishment of the employee's right considered in the article. In this connection, the author suggests options for improving art. 93 of the LC RF.

Keywords: working time, part time, working time and rest time.

Spisok literatury

1. Osnovny zakonodatel'stva Soyuz a SSSR isoyuznyh respublik o trude. Utv. Zakonom SSSR ot 15.07.1970 // Vedomosti VS SSSR. – 1970. – N 29. – St. 265.

2. Kodeks zakonov o trude RSFSR. Utv. VS RSFSR 09.12.1971 // Vedomosti VS RSFSR. – 1971. – N 50. – St. 1007.

3. O vnesenii izmenenij i dopolnenij v Kodeks zakonov o trude RSFSR : Ukaz Prezidiuma VS RSFSR ot 29.09.1987 // Vedomosti VS RSFSR. – 1987. – N 40. – St. 1410.

4. O vnesenii izmenenij i dopolnenij v Kodeks zakonov o trude RSFSR: Zakon RF ot 25.09.1992 N 3543-1 // Vedomosti SND RF i VS RF. – 1992. – N 41. – St. 2254.

5. O vnesenii izmenenij i dopolnenij v Kodeks zakonov o trude Rossijskoj Federacii : Federal'nyj zakon ot 30.04.1999 N 84-FZ // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 1999. – N 18. – St. 2210.

6. Trudovoj kodeks RF. Prinyat Gosudarstvennoj Dumoj 21.12.2001 // Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii. – 2002. – № 1 (chast' 1). – St. 3.

7. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Kurstrudovogoprava: Uchebnik: V 2 t. T. 2. Kollektivnoe trudovoe pravo. Individual'noe trudovoe pravo. Processual'noetrudovoepravo / A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova. – M.: Statut, 2009. – 1151 s.

8. Trudovoe pravo Rossii / Uchebnik. Otvetstvennyeredactory: zasluzhennyjdeyatel' naukiRossijskojFederacii, doktor yuridicheskikh nauk, professor YU.P. Orlovskijdoktoryuridicheskikh nauk A.F. Nurtdinova — M.: Yuridicheskaya firma «KONTRAKT», «INFRA-M», 2008. — 608 s.

9. Kommentarij k Trudovomu kodeksu Rossijskoj Federacii / EH. N. Bondarenko, K. N. Gusov, M. L. Zaharov / Pod red. K. N. Gusova, EH. G. Tuchkovej. – M. :Prospekt, 2018. – 1008 s.

10. Gusov K. N., Cindjajkina E. P., Cypkina I. S. Osobnostitrudovogodogovora s otdel'nymi kategoriyami rabotnikov : nauchno-prakticheskoeuposobie / K. N. Gusov, E. P. Cindjajkina, I. S. Cypkina / Pod red. K. N. Gusova. – M. :Prospekt, 2018. – 240 s.

11. O primenenii zakonodatel'stva, reguliruyushchego trud zhenshchin, lic s semejnymiobyazannostyami inesoovershennoletnih :postanovleniePlenumaVerhovnogoSuda RF ot 28.01.2014 N 1 // Byulleten' VerhovnogoSuda RF. – 2014. – N 4. – S. 3-10.

12. Reshenie Sovetskogo rajonnogo suda g. Krasnoyarska podelu № 2-13744/2017 ot 26.10.2017. [EHlektronnyjresurs]. – Rezhim dostupa : <https://rospravosudie.com/court-sovetskij-rajonnyj-sud-g-krasnoyarska-krasnoyarskij-kraj-s/act-560523839/> (Data obrashcheniya 01.12.2017).

13. O vneseniiizmenenij v TrudovojkodeksRossijskojFederacii :Federal'nyjzakonot 18.06.2017 N 125-FZ // Sobraniezakonodatel'stva RF. – 2017. – N 25. – St. 3594.

14. Konvenciya Mezhdunarodnoj organizacii truda Konvencii o rabote na usloviyah nepolnogo rabocheho vremeni (Konvencii N 175) ot 24.06.1994 :RatificirovanaFederal'nyjzakonomot 02.03.2016 N 36-FZ "O ratifikaciiKonvencii o rabotenausloviyah nepolnogo rabocheho vremeni (Konvencii N 175)" // Sobraniezakonodatel'stva RF. – 2016. – N 10. – St. 1310.

15. Reshenie Oktyabr'skogo rajonnogo suda g. Ivanovo podelu № 12-234/2017 ot 14.11.2017. [EHlektronnyjresurs]. – Rezhim dostupa : https://oktyabrsky-iwn.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=42447131&delo_id=1502001&new=0&text_number=1&case_id=40191505 (Data obrashcheniya 21.12.2017).