

УДК 349.2+331.103.2

*Ануфриева Н. С.
Anufrieva N. S.*

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ОТДЫХ ПРИ РАБОТЕ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

IMPLEMENTATION FEATURES OF CONSTITUTIONAL RIGHT TO REST IN SECONDARY EMPLOYMENT

В статье рассматриваются вопросы правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: рабочее время, время отдыха. Определены проблемы и пути совершенствования законодательства с целью соблюдения права на отдых лиц, работающих по совместительству.

The article describes issues of labor legal regulation of persons who have a secondary employment: duty hours, rest time. The problems and ways of improving the legislation for the purpose of the right to rest observance of persons working part-time are identified.

Ключевые слова: совместительство, рабочее время, время отдыха, право на отдых.

Keywords: secondary employment, duty hours, rest time, right to rest.

Провозгласив всенародным голосованием Российскую Федерацию социальным государством в ст. 7 Конституции РФ [3], российское общество тем самым наделило государственные органы функциями по разработке государственной политики в социальной сфере: обеспечение условий достойной жизни и развития человека, охрану труда и здоровья каждого отдельного гражданина.

Названные направления государственной политики реализуются непосредственно через иные, гарантированные Конституцией РФ, права и свободы человека и гражданина. Так, Конституцией РФ каждому гарантируется права: на свободный труд (ч. 1 ст. 37) и на отдых (ч. 5 ст. 37).

Представляется необходимым проанализировать указанные положения Конституции РФ. Так, ч. 5 ст. 37, на наш взгляд, содержит две самостоятельные нормы, первая из которых – «Каждый имеет право на отдых» – гарантирует всем без исключения российским гражданам право на отдых (дети, пенсионеры, индивидуальные предприниматели и т. д.), причем, причины и основания для отдыха могут быть любыми. Однако, второе положение, закрепленное ч. 5 ст. 37, устанавливает гарантии права на отдых исключительно для лиц, работающих по трудовому договору. При этом, право на отдых для работающих лиц реализуется путем ограничения продолжительности рабочего времени, предоставления работодателем работнику выходных и праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков. Отметим, что в данной формулировке конституционное право на отдых для лиц, работающих по трудовому договору, системно связано с гарантией свободного труда, закрепленного ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации.

Обратимся к нормам материального права, с помощью которых реализуется конституционное право на отдых. Отметим, что анализ отраслевого российского законодательства позволяет сделать вывод, что термин «право на отдых» применяется исключительно в сфере трудовых отношений и регулируется нормами трудового законодательства.

Одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений признается обеспечение права на отдых, что установлено в ст. 2 Трудового кодекса РФ [7]. Также, право на отдых прямо закреплено ст. 21 ТК РФ, при этом законодатель не уточняет, в каком

порядке работник может использовать данное право. Реализация права на отдых в трудовых отношениях происходит через установление законодателем требований, которые условно можно разделить на 2 группы:

1. Ограничение рабочего времени. К данной группе относятся: максимальная продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ); продолжительности ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ); оснований и количества рабочих часов при привлечении к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

2. Установление оснований и продолжительности времени отдыха. К данной группе относятся: еженедельный непрерывный отдых (ст. 110, 111 ТК РФ); нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ); ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 114, 115 ТК РФ); перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня (ст. 108 ТК РФ) и др.

В силу заявленной темы акцентируем внимание на особенности реализации права на отдых лицами, работающими по трудовому договору – совместителями.

Совместителями, исходя из положений статьи 282 ТК РФ, признаются лица, которые работают по трудовому договору в свободное от основной работы время. Другими словами, работник может работать по трудовым договорам, то есть выполнять другую работу, у нескольких работодателей (внешнее совместительство) либо у одного работодателя (внутреннее совместительство). Главное здесь, что работник выполняет другую работу в свободное от основной работы время.

Выше было рассмотрено, что реализация конституционного права на отдых осуществляется путем установления трудовым законодательством общих правил и гарантий, в частности, в ограничении максимальной продолжительности рабочего времени – не более 40 часов в неделю. В свою очередь, ст. 284 ТК РФ для совместителей также установлено ограничение продолжительности рабочего времени – не более 4 часов в день или не более половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Исключения составляют случаи, когда работник свободен от исполнения обязанностей по основному месту работы, в такой период работник может выполнять трудовые обязанности по совместительству полный рабочий день.

Следует обратить внимание на формулировку ст. 282 ТК РФ, закрепляющей право работника на заключение трудовых договоров по совместительству с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Отметим, данное исследование не преследует цели раскрыть особенности регулирования труда совместителей, в связи с чем представляется нецелесообразным акцентировать внимание на ограничения и запреты при приеме на работу по совместительству отдельных категорий работников.

На наш взгляд, особого внимания заслуживает формулировка законодателя, регламентирующая в ст. 282 ТК РФ право работника заключать трудовые договоры по совместительству с неограниченным количеством работодателей. Проблема заключается в том, что работник может заключить любое количество трудовых договоров по внешнему совместительству, причем уведомлять каждого нового работодателя он должен только об основном месте работы. Не трудно представить, что, исходя из установленного требования ст. 284 ТК РФ о 4-часовом рабочем дне по совместительству, общее количество рабочих часов в сутки у нескольких работодателей может превысить 24 часа, что не является пределом. Каким образом должен в таком случае решаться вопрос о реализации права на отдых?

Аналогичная ситуация может сложиться при использовании работником права на полный рабочий день при работе по совместительству в период выходных дней по основному месту работы, предусмотренного ст. 284 ТК РФ. Общая картина такова: работодатель по основному месту работы обязан предоставить работнику выходные дни согласно ст. 111 ТК РФ, данную обязанность работодатель исполнил в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации; работник, в свою очередь, использует выходные дни для

работы по совместительству, в результате чего право на отдых предоставлено, но не реализовано, а по окончании выходных дней работник опять приступает к трудовым обязанностям по основному месту работы. Можно ли в таком случае признать труд такого работника полноценным, а его конституционное право на отдых – реализованным?

В этой связи считаю обоснованным внесение изменений в национальное трудовое законодательство. Представляется возможным дополнить актуальное содержание ст. 284 ТК РФ: «Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день» пресекающим условием: «...в совокупности, если работа осуществляется у нескольких работодателей».

Следует обратить внимание и на особенности реализации права на отдых отдельных категорий работников при работе по совместительству. Ранее был описан пример, когда работник по своему усмотрению лишает себя полноценного права на отдых. Иная ситуация возникает в случае применения отдельных положений, установленных Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» [6]. Они допускают установление продолжительности работы по совместительству более чем половина месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников, что противоречит ст. 284 ТК РФ.

Так, пп. «б» п. 1 Постановления № 41 устанавливается, что продолжительность работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, для младшего медицинского и фармацевтического персонала, для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей, может быть установлена в размере месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Из данной нормы следует, что вышеперечисленные категории работников могут привлекаться работодателем к исполнению трудовых обязанностей по совместительству на полную ставку помимо нагрузки по основной работе.

Более того, пп. «в» и «г» п. 2 Постановления № 41 вообще не признается совместительством и не требует заключения трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год; осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год. Отметим, что 300 часов в год – это значительная нагрузка на педагогического работника; для некоторых категорий педагогов и преподавателей это без малого половина всей годовой нагрузки. Так, норма часов учебной (преподавательской) работы, равная 720 часам в год за ставку заработной платы, устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (согласно п. 2.8.2 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601) [5].

Безусловно, возможность почасовой оплаты и непризнание законодателем таких отношений трудовыми лишает работника права на дополнительные отходы (ежегодный основной оплачиваемый отпуск), который должен предоставляться каждому работнику, работающему по трудовому договору, в том числе, по совместительству.

На наш взгляд, данные положения Постановления № 41 не только напрямую противоречат нормам федерального законодательства в части ограничения рабочего времени по совместительству, а также отсутствия права на отпуск в силу непризнания выполнения работы в пределах 300 часов совместительством, но и не позволяют реализовать конституционное право на отдых в полном объеме.

Таким образом, нормы пп. «б» п. 1 Постановления № 41 должны быть приведены в соответствии с ТК РФ в части ограничения пределов времени работы по совместительству, в

силу того, что перечисленные категории работников вправе реализовать свое конституционное право на отдых без какой-либо дискриминации.

Положения пп. «в» и «г» п. 2 анализируемого Положения следует признать совместительством со всеми вытекающими из этого правовыми последствиями: обязательное соблюдение ограничений рабочего времени по совместительству, предоставление гарантий, установленных трудовым законодательством для лиц, работающих по совместительству.

Право на отдых как естественное право любого человека является неотъемлемым правом, закрепленным в Конституции РФ. В свою очередь, Российская Федерация является членом мирового сообщества, в силу чего частью правовой системы РФ являются нормы международного права и международные договоры РФ. Так, в соответствии со ст. 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г. [1] каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. В ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах [4] устанавливается право на отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Также в ст. 2 Европейской социальной хартии [2] право на отдых регламентируется путем установления нормальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели и постепенного сокращения продолжительность рабочей недели в той мере, в какой это позволяет рост производительности труда и другие связанные с этим факторы (п. 1); обеспечивается еженедельный отдых, который, по мере возможности, должен совпадать с днем недели, признаваемым по традиции или обычаю соответствующей страны или региона днем отдыха (п. 5).

Не следует забывать, что право на отдых создает человеку необходимые предпосылки не только для развития личности, например, для самообразования, культурного просвещения, но и для возможности реализовать другие права и законные интересы, такие как: спорт, творчество, искусство, материнство и отцовство, семейные ценности и многое другое, что необходимо для существования человека.

Внесение предложенных изменений предполагает конкретизацию ограничений рабочего времени по совместительству, что станет гарантией реализации его конституционного права на отдых.

Литература

1. Всеобщая декларация прав человека : принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. 05 апр.
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) : принята в г. Страсбурге 03.05.1996 // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.
3. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.
4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах : принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.
5. О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре : приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 // Российская газета. 2015. 11 марта.
6. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры : постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 // Российская газета. 2003. 16 авг.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.