ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 342.351.83

ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОТНИКОМ ДНЕЙ ОТГУЛА

Алиева З.А., Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, zainab-09@rambler.ru

Ибрагим-Заде Т.Б., Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, soltik19@rambler.ru

В статье рассматривается правовое регулирование использования работниками дней отгула, порядка привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Проводится сравнение сверхурочной работы с работой в выходные и праздничные дни, поднимаются проблемы отождествления сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня. Дается определение отгула. Исследуется понятие «дополнительное время отдыха» как идентичное понятию «отгул». Обращается внимание на отличие отгула после сдачи крови от отгула, предоставляемого за сверхурочную работу и работу в выходные и в праздничные дни. Анализируются теоретические и практические проблемы, связанные с предоставлением работникам дней отгула. Сделан сравнительный анализ норм трудового законодательства советского и современного периодов, касающихся использования дней отгула.

Проводится сравнение правового регулирования отгулов в России и в зарубежных странах. Обоснована необходимость введения понятия отгула в трудовое законодательство и установления формы волеизъявления работника о желании использовать вместо денежной компенсации с целью упрощения использования работником отгула. Сделана попытка показать недостатки законодательного регулирования касательно использования дней отгулов, или дополнительных дней отдыха. Результатом исследования стали выводы и предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Ключевые слова: дополнительное время отдыха, отгул, сверхурочная работа, компенсация, нерабочий праздничный день, правовое регулирование.

DOI: 10.21779/2224-0241-2018-25-1-88-93

UDC 342.351.83

LEGAL FRAMEWORK FOR THE USE OF EMPLOYEE-DAYS OFF

Alieva Z.A., Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, zainab-09@rambler.ru

Ibragim-Zade T.B., Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, soltik19@rambler.ru

This article deals with the legal regulation of the use of workers compensatory time off days, the order bringing to work beyond established working hours. Comparison of overtime with the work on weekends and holidays, raises issues of equating overtime work and non work day. Definition of compensatory leave. Explores the concept of "additional rest time" as identical to the concept of "time off". Draws attention to the difference of time off after passing blood from the time off granted for overtime and work on weekends and public holidays. Theoretical and practical problems associated with the provision of workers compensatory time off days. Made a comparative analysis of labour legislation of the Soviet and modern periods, relating to the use of days off.

Comparison of legal regulation of compensatory time off in Russia and in foreign countries. The necessity of the introduction of the concept of time in labour legislation and the establishment of a manifestation of the desire to use worker instead of monetary compensation in order to simplify the use of employee time. An attempt was made to show the shortcomings of the legal regulation concerning the use of days of compensatory time off, or extra days of rest. The result of the research was the conclusions and proposals for improvement of labour legislation.

Key words: additional rest time, compensatory time off, overtime compensation, non-working holiday, legal regulation.

DOI: 10.21779/2224-0241-2018-25-1-88-93

Вопросы правового регулирования продолжительности рабочего времени в нашей стране всегда оставались и остаются в центре внимания. Проблема заключается в том, что зачастую возникают вопросы, связанные с использованием работником отгулов за привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни и т.д. Ряд ученых обосновывают это потребностями современного общества, так как благосостояние отдельного работника зависит от эффективности деятельности работодателя, который должен располагать законодательно закреплёнными средствами для достижения указанной эффективности [1, с. 122; 2, с. 24].

Что же означает понятие «отгул» и как оно регулируется в российском трудовом законодательстве.

В первую очередь, следует отметить, что Кодекс законов о труде содержал понятие отгула. Но в Трудовой кодекс РФ [3] (далее – ТК РФ) оно перенесено не было, и ни один нормативный акт не содержит четкого определения отгула. Однако в ряде нормативных актах данное понятие все-таки используется. Так, об отгуле говорится в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 года «О применении Трудового кодекса Российской Федерации судами Российской Федерации» [4], причем неоднократно.

Довольно часто отгулом называют и административный отпуск (отпуск без сохранения заработной платы). Однако мы согласны с Л. Куревиной, которая считает данную позицию неверной, поскольку дни такого отпуска не являются дополнительными днями, предоставляемыми в качестве компенсации за переработку или работу в нерабочее время, и вообще не оплачиваются [5].

В настоящей статье разберемся, каков правовой механизм, что такое отгулы, каков механизм использования дней отгула.

Отгулом называют любой день отдыха, не относящийся к ежегодному оплачиваемому отпуску. Однако, как представляется это не совсем правильно. Л. Куревина определяет отгул как «отдых, предоставляемый работникам в качестве компенсации за работу или дежурство в нерабочее время» [5]. Однако, исходя из определений разных ученых, можно дать более точное определение отгула, как «время отдыха, предоставляемое работникам в качестве компенсации за переработку, дежурство в нерабочее время или в других установленных законом случаях» [6].

В настоящее время понятие отгула в законодательстве заменено понятиями «дополнительное время отдыха» или «дополнительный день отдыха». На основании ст. 106 ТК РФ временем отдыха, в том числе и отгулом, считается «время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению».

Согласно части 3 статьи 153 ТК РФ отгул понимается «как оплачиваемый дополнительный день отдыха (другой день отдыха)», который предоставляется работнику по его желанию за ранее отработанный праздничный или выходной день. Трудовой кодекс Российской Федерации не определяет, в какой день должен быть предоставлен отгул (время отдыха). Но формулировка «по желанию работника» свидетельствует о том, что выбор такого дня зависит от волеизъявления работника. Вследствие того, что законодательство не устанавливает форму волеизъявления работника о желании использовать дополнительный день отдыха (отгул), он может сообщить работодателю или письменно (в заявлении), или устно. После этого издается приказ о предоставлении отгула (для отдыха), подписанный руководителем или уполномоченным лицом организации (предприятия) [7, с. 27].

В ст. 99 ТК РФ закреплено, что работодатель имеет право привлекать работников к работе (с их письменного желания) «за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника», а именно: к сверхурочной работе; к работе на условиях ненормированного рабочего дня и т.д. Надо отметить, что привлекать работников к работе в выходные, праздничные и нерабочие дни разрешено только в исключительных случаях (статья 113 ТК РФ), например, если речь идет «о заранее непредвиденных работах, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений» [8, с. 216].

Дополнительные выходные дни, или отгулы, предоставляются как на основании закона, так и на основании локальных и договорных актов. Дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников, в частности, «лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности (ст. 262 ТК РФ); одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и прирав-

ненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет» (ст. 319 ТК РФ). Правовое регулирование предоставления дополнительных выходных дней, как правило, очень поверхностное (если это не исправлено в локальных и договорных актах): в большинстве случаев работнику и работодателю каждый раз приходится заключать отдельные соглашения, идти на компромиссы во избежание возникновения трудового спора [9, с. 121].

Согласно Трудовому кодексу или дополнительному времени отдыха, или отгулы, в качестве компенсации предоставляются:

- за сверхурочную работу (статья 152);
- за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153);
- за сдачу крови и ее компонентов (статья 186);
- за переработку рабочего времени в пределах графика работы при вахтовом методе работы (статья 301).

Рассмотрим подробнее правовое регулирование отгула за выполнение каждого из этих видов работ.

Отгул за сверхурочную работу

В силу ст. 99 ТК РФ это «работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период».

Представляет интерес изменение взглядов законодателя на вопрос о предоставлении компенсаций за привлечение работника к сверхурочной работе: от запрета предоставления отгула (в КЗоТ РСФСР 1971 г.) до предоставления дополнительного времени отдыха (отгула) за сверхурочные работы.

Согласно ТК РФ сверхурочная работа может быть компенсирована двумя способами: оплатой за первые два часа работы «не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере; предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно» [1, с. 124]. Определение конкретных размеров оплаты сверхурочной работы возможно в соответствии с трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом [10, с. 34].

Работник может привлекаться к сверхурочной работе? как с его письменного согласия, так и без него.

Нередки случаи подмены работодателями понятий сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня, а также совместительства. Ненормированный день должен быть обусловлен характером трудовой функции работника. За работу в ре-

жиме ненормированного рабочего дня предоставляется компенсация только в виде дополнительных дней отгула, продолжительность которых определяется согласно коллективному договору, правилам внутреннего трудового распорядка и не может быть менее 3-х календарных дней. При установлении в трудовом договоре условия о ненормированном рабочем дне привлечение работника к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени не будет рассматриваться как сверхурочная работа. В таких условиях отработанное рабочее время не подлежит дополнительной оплате, что подтверждается судебной практикой. Таким образом, для работников с ненормированным рабочим днем время, отработанное за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, не считается сверхурочной работой и гарантии, предусмотренные законодателем для работников, работающих сверхурочно, на них не распространяются [1, с. 123].

Отгул за работу в праздничные и выходные дни

Работа в выходные дни и праздничные дни и сверхурочная работа – это противоположные понятия. В ст. 113 ТК РФ перечислены случаи, когда это можно сделать без согласия работников.

Работа в праздничный нерабочий день. Согласно желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен отгул, и работа в этом случае оплачивается в одинарном размере. Безотносительно к количеству отработанных в праздничный день часов работнику, берущему за это отгул, должен предоставляться полный день отдыха (письмо Роструда от 31.10.2008 г. № 5917-ТЗ). Согласно ст. 153 ТК РФ за работу в выходной или нерабочий праздничный день предусмотрены следующие компенсации: оплата труда не менее чем в двойном размере либо предоставление другого дня отдыха по желанию работника. В последнем случае оплата дня отдыха не производится, а для работы в выходной или нерабочий праздничный день установлен одинарный размер оплаты труда. При этом, как разъясняется в Письме Роструда от 03.07.2009 г. № 1936-6-1 день отдыха предоставляется полностью независимо от того, сколько часов в выходной или праздничный день отработал работник.

Законом не регламентируется детально привлечение к работе в дополнительные выходные дни. При отказе работодателя в предоставлении таких дней следует полагать, что работник может самостоятельно их использовать, о чем сказано в Постановлении Пленума Верховного Суда, о необходимости учитывать то, что «не является дисциплинарным проступком использование работником дополнительных выходных дней в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом

обязанности отказал в предоставлении таких дней» [11, с. 112].

Следует подчеркнуть, что к работе в выходной день запрещается привлекать работников моложе 18-ти лет (статья 268 ТК РФ), беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (статья 113 ТК РФ).

Еще одним случаем привлечения сотрудника к работе в выходные, праздничные и нерабочие дни является отправление его в командировку: или специально для работы в эти дни, или если его отправление или возвращение выпадает на выходной, праздничный или нерабочий день [8, с. 217].

Отгул за сдачу крови и ее компонентов

Таким работникам законодательством установлен ряд гарантий. Одними из таких гарантий, определенных ст. 186 ТК РФ, являются освобождение работников от работы в день сдачи крови и ее компонентов и в день связанного с этим медицинского осмотра, а также предоставление донорам дня отдыха (отгула) после каждого дня сдачи крови.

Отгул после сдачи крови по желанию работника также можно использовать в другое время в течение года или присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску. При этом если по соглашению с работодателем сотрудник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (кроме работ с вредными и (или) опасными условиями труда), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

При этом в отличие от дня отдыха, предоставляемого за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, в случае сдачи крови и ее компонентов за сотрудником сохраняется его средний заработок и за день сдачи, и за день, положенный работнику после сдачи крови.

Еще одним отличием является то, что работодатель обязан предоставить работникам дни, связанные со сдачей крови, в любое время в течение года после дня сдачи крови. В то время как даты использования отгулов в других случаях определяются по соглашению с работодателем.

Таким образом, из всего вышесказанного получается, что согласно 153 статье ТК РФ отгул не должен оплачиваться, а согласно разъяснениям постановления Роструда на заработок такой отдых не влияет. Не вступают ли нормы в коллизию? Как представляется, это не так, потому что отгул просто не оплачивается по отдельным расценкам, а приравнивается к обычному рабочему дню. Если бы день дополнительного отдыха просто исключался из рабочего времени, то, как же это можно было назвать компенсацией? Речь бы шла об отпуске за свой счет. Если бы это было так, то все бы предпочитали двойную оплату труда.

Если сравнивать правовое регулирование отгулов в зарубежных странах, то можно отметить, что в таких странах, как Франция, ФРГ, Италия, Бельгия, Нидерланды, Дания, Швейцария, Люксембург на законодательном уровне установлено, что при определенных условиях сверхурочные работы могут быть компенсированы отгулом. К примеру, во Вьетнаме, относительно дополнительных дней отдыха (отгулов) ЗоТ КНР содержит в основном отсылочные нормы, а ТК СРВ – конкретные нормы прямого действия. В особых случаях, когда предоставление работнику еженедельных перерывов на отдых невозможно, предприниматель обязан обеспечить работникам 4 дня отдыха ежемесячно. Во Франции, например, согласно ордонансу от 16 января 1982 г., за один месяц непрерывной работы работник получает 2,5 дня дополнительного отдыха (отгула).

Как говорилось ранее, при решении воспользоваться отгулом сотрудник не получает двойную оплату рабочего времени в выходной. Воспользоваться своим временем отдыха можно как в том же месяце, когда произошел внеочередной выход на рабочее место, так и в любом последующем. Единственное, на практике руководство требует израсходовать свое время отдыха в полном объеме до конца календарного года, но законодательно это не оговорено.

Подводя итог, можно сделать следующие выводы.

В Трудовом кодексе Российской Федерации работнику предоставлено право на отгул, однако нет права самостоятельного определения времени отгула. Согласно законодательству конкретное время использования отгула в любом случае определяется по соглашению сторон. День отдыха не оплачивается, но в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре возможно установление более льготных для работников правил.

Хочется отметить, что нормы о рабочем времени своевременно внесены в ТК РФ и соответствуют потребностям работника и работодателя. Злоупотребление правом сторонами трудовых правоотношений в своих интересах недопустимо. Однако права работника часто оказываются не защищенными из-за неправильного оформления привлечения работника к работе сверх установленной для него продолжительности рабочего времени. Поэтому, привлекая работников к сверхурочной работе, необходимо в ряде случаев истребовать их согласие, издавать приказ о привлечении, учитывать мнение профсоюза (в отдельных случаях), а также вести учет отработанного времени.

В заключение еще раз напомним, при предоставлении отгулов работодателю следует внимательно относиться, в первую очередь к тому,

что к работе в нерабочее время могут привлекаться не все работники. Кроме того, следует четко вести учет таких переработок, а в случае нарушения трудового законодательства в плане неправильной оплаты переработок или непредоставления работнику отгулов за работу в нерабочее время возможны не только судебные разбирательства с работодателем, но и привлечение работодателя к административной ответственности.

В настоящее время существует множество пробелов и недоработок в отечественном законодательстве касательно использования дней отгулов.

Прежде всего, требуется введение понятия отгула в трудовое законодательство, как это было в прежнем Кодексе о труде, т.к. четкого определения отгула ни в одном нормативном акте нет, тогда как

в законодательстве должно быть четко конкретизировано данное понятие, к примеру, во избежание смешивания понятий отгула и отпуска без сохранения заработной платы.

Считаем необходимым в законодательстве установить форму волеизъявления работника о желании использовать вместо денежной компенсации с целью упрощения использования работником отгула.

Если данные проблемы будут решены, это повысит производительность и качество труда работников, устраним потери рабочего времени на производстве, а, значит, обеспечит интересы работников и работодателей, и, тем самым интересы государства [12, с. 165].

Литература

1. *Власенко М.С.* Порядок привлечения работника к сверхурочной работе: проблемы правоприменения // Школа молодых учёных по проблемам гуманитарных наук: сб. ст. областного профильного семинара. 2 июня 2017 г. Елец: ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина», 2017. С. 122–125.
2. *Белицкая И.Я.* Сверхурочная работа: пробелы и коллизии // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 1. С. 23–26.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: в ред. от 29 июля 2017 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2: в ред. от 24 нояб. 2015 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. *Куревина Л.* Отгул: случаи и порядок предоставления // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. Август. 2014 № 8 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
6. *Шадрин Т.В.* Дополнительные дни отдыха – отгулы. Декабрь. 2013. № 12 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
7. *Поцелуевская Е.Д.* Работа в праздничные дни: как оплачивать и учитывать // Бухгалтер и закон. 2011. № 9. С. 26–28.
8. *Гущина И.* Право на отгул // Кадровик. 2011. № 2. С. 216–219.
9. *Нутрихина Т.В.* Выходные и нерабочие праздничные дни: особенности правового регулирования // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. 2012. № 27. С. 119–122.
10. *Хныкин Г.В.* Локальные нормативные акты и рабочее время, время отдыха // Корпоративный юрист. 2005. № 3. С. 34–37.
11. *Бондаренко А.В.* Право на отдых и виды времени отдыха по российскому трудовому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016.
12. *Тимофеев В.И.* Время отдыха по трудовому праву России // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). 2012. № 12 (127). С. 161–166.

References

1. *Vlasenko M.S.* Poryadok privlecheniya rabotnika k sverkhurochnoi rabote: problemy pravoprimeneniya // Shkola molodykh uchenykh po problemam gumanitarnykh nauk: sb. st. oblastnogo profil'nogo seminara. 2 iyunya 2017 g. Elets: FGBOU VO «Eletskii gosudarstvennyi universitet im. I.A. Bunina», 2017. S. 122–125.
2. *Belitskaya I.Ya.* Sverkhurochnaya rabota: probely i kollizii // Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika. 2011. № 1. S. 23–26.
3. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: ot 30 dek. 2001 g. № 197-FZ: v red. ot 29 iyulya 2017 g. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus».
4. O primeneniі sudami Rossiiskoi Federatsii Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii: postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda Ros. Federatsii ot 17 marta 2004 g. № 2: v red. ot 24 noyab. 2015 g. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Konsul'tantPlyus».

5. *Kurevina. L.* Otgul: sluchai i poryadok predostavleniya // Kazennye uchrezhdeniya: bukhgalterskii uchet i nalogooblozhenie. Avgust. 2014. № 8 [Elektronnyi resurs]. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Garant».
6. *Shadrina T.V.* Dopolnitel'nye dni otdykha – otguly. Dekabr'. 2013. № 12 [Elektronnyi resurs]. Dostup iz sprav.-pravovoi sistemy «Garant».
7. *Potseluevskaya E.D.* Rabota v prazdnichnye dni: kak oplachivat' i uchityvat' // Bukhgalter i zakon. 2011. № 9. S. 26–28.
8. *Gushchina I.* Pravo na otgul // Kadrovik. 2011. № 2. S. 216–219.
9. *Nutrikhina T.V.* Vykhodnye i nerabochie prazdnichnye dni: osobennosti pravovogo regulirovaniya // Vestnik Sibirskogo gosudarstvennogo universiteta putei soobshcheniya. 2012. № 27. S. 119–122.
10. *Khnykin G.V.* Lokal'nye normativnye akty i rabochee vremya, vremya otdykha // Korporativnyi yurist. 2005. № 3. S. 34–37.
11. *Bondarenko A.V.* Pravo na otdykh i vidy vremeni otdykha po rossiiskomu trudovomu pravu: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. M., 2016.
12. *Timofeev V.I.* Vremya otdykha po trudovomu pravu Rossii // Vestnik TGPU (TSPU Bulletin). 2012. № 12 (127). S. 161–166.

*Поступила в редакцию 20 февраля 2018 г.
Received 20 February, 2018*