ТЕПЛО ЛИ ТЕБЕ РАБОТНИК?

Предлагаемая вашему вниманию статья посвящена специальным

перерывам в течение рабочего времени. В контексте превентивной

концепции охраны труда автор рассматривает целевое назначение

специальных перерывов, связанные с ними обязанности работодателя и

работника. Анализируются температурные перерывы

(с учетом зарубежного опыта).

В текущей редакции Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) статья 109, посвященная специальным перерывам, находится в разделе V «Время отдыха», что не соответствует их целевому назначению и провоцирует практические вопросы на стадии реализации правовых норм.

Легальное определение времени отдыха (ст. 106 ТК РФ) позволяет вывести его признаки:

– время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей;

– время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению.

Первый признак означает, что в течение времени отдыха работник не обязан выполнять обязанности, установленные не только трудовым договором, но и трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями различного уровня, коллективными договорами и локальными нормативными актами. Такое понимание круга обязанностей работников связано с несовпадением трудового договора и трудового правоотношения по содержанию <подробнее см.: Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М., 2015 // СПС «Консультант Плюс»>. Отсюда следует, что, если в течение времени отдыха работник не выполняет обязанности, предусмотренные вышеуказанными актами, привлечь его к дисциплинарной ответственности нельзя.

Второй признак времени отдыха означает, что ни законодатель, ни работодатель, никто-либо другой не вправе устанавливать цели и порядок использования времени отдыха работником. Стоит отметить, что КЗоТы 1918 года, 1922 года, 1971 года не содержали легального определения понятия времени отдыха. При этом в доктрине отмечалось, что это время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению для удовлетворения культурных и бытовых потребностей <Александров Н.Г., Пашерстник А.Е. Советское трудовое право: Учебник. М., 1952. С. 208>.

Представляется, что в данном случае исключалась возможность осуществления в течение времени отдыха иной оплачиваемой работы, тем более что длительное время считалось, что совместительство отрицательно влияет на производительность и качество труда по основному месту работы.

Для опровержения данного утверждения были проведены правовые эксперименты. См.: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.12.1983 №322/25-25 (ред. от 17.04.1985) «О проведении эксперимента по дополнительному привлечению рабочих и служащих для работы в общественном производстве на условиях совместительства» (вместе с Положением о работе по совместительству внутри производственных объединений и предприятий, Положением о порядке и условиях работы по совместительству в объединениях, на предприятиях, в учреждениях и организациях Челябинской области) // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 4).

В настоящее время не оспаривается, что работник вправе не только восстанавливать силы в свободное от основной работы время (главная функция времени отдыха), но и выполнять работу в порядке совместительства. Однако некоторые ограничения совместительства, связанные интересами работодателя или охраной здоровья работника, имеют место быть (например, ст. 276, ст. 348.7 ТК РФ).

Возможность работника использовать время отдыха по своему усмотрению позволила некоторым авторам утверждать об условности понятия «время отдыха» <Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М., 2016. С. 184 (автор главы – Мачульская Е.Е.)> и предлагать альтернативы («внерабочее время», «свободное время» <см., напр.: Наумов М.Ф. Внерабочее время рабочих и служащих как объект правового регулирования: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1978. 19 с.; Гусев А.В. Правовое регулирование свободного времени рабочих и служащих и участие в нем профсоюзов: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1990. 17 с.>.

Обратимся теперь к специальным перерывам, соответствию их признаков рассмотренным выше признакам времени отдыха. ТК РФ (ст. 109) не содержит легального определения понятия «специальный перерыв», не было его и в КЗоТах 1918 года, 1922 года, 1971 года. Какие же признаки характерны для специальных перерывов?

Во-первых, эти перерывы не продлевают рабочее время, т.е. включаются в рабочее время, а значит, подлежат оплате. Это подтверждается правоприменительной практикой (Определение Приморского краевого суда от 30.08.2016 по делу № 33-9129/2016). Хотя противоречия встречаются. Так, в 2012 году Федеральная служба по труду и занятости указала, что специальные перерывы включаются в рабочее время (письмо от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1), а в 2017 году Министерство труда и социальной защиты РФ выразило неясную позицию по этому поводу (письмо от 14.06.2017 N 14-2/ООГ-4765).

Представляется, что в силу прямого указания закона (ст. 109 ТК РФ), а также иных признаков (см. ниже) специальные перерывы включаются в рабочее время.

Во-вторых, специальные перерывы имеют целевое назначение, что исключает возможность использования их работником по своему усмотрению. Даже в случае, если специальный перерыв предоставлен для отдыха, думается, что это не означает возможности его использования для выполнения иной работы. Это время, которое работник должен посвятить именно восстановлению сил в связи, например, с повышенной напряженностью труда. Отсюда вытекают и обязанности работника. Это третий признак специальных перерывов. За нарушение порядка использования специальных перерывов работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (см., например, Кассационное определение Красноярского краевого суда от 20.06.2011 по делу № 33-5977; Кассационное определение Верховного суда Республики Татарстан от 28.03.2011 по делу № 33-3782/11).

Данная позиция понятна, если рассматривать специальные перерывы как составляющую обязанностей работника соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ). По меткому замечанию Л.Ю. Бугрова, эти положения трудового законодательства есть «трансформация» права на охрану здоровья в соответствующую обязанность работника <Бугров Л.Ю. Изменение трудового договора в связи с охраной здоровья работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2. С. 9>.

Четвертым признаком специальных перерывов является то, что они связаны с возложением на работодателя обязанностей (абзац 2 ст. 109 ТК РФ). Причем обязанностей активного типа, заключающихся в совершении действий, в то время как обязанности работодателя, связанные с обеспечением права работника на отдых, являются преимущественно обязанностями пассивного типа, формой исполнения которых выступает соблюдение запретов (например, по общему правилу запрещается отзыв работника из отпуска без его согласия (ст. 125 ТК РФ)).

Обязанности работодателя активного типа, связанные с санитарно-бытовым обслуживанием и медицинским обеспечением работников, закреплены в ст. 223 ТК РФ. Работодатель обязан, в частности, оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организовать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи...