

ВЫХОДНЫЕ И НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ: ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В статье рассматриваются сходства и отличия еженедельных выходных дней и нерабочих праздничных дней, порядок предоставления и переноса еженедельных выходных дней, в том числе в целях более рационального использования рабочего времени и времени отдыха.

Ключевые слова: *выходные дни, нерабочие праздничные дни.*

К сожалению, несмотря на постоянное совершенствование в России правового регулирования времени отдыха (как на законодательном, так и на подзаконном уровне), до сих пор правовое регулирование порядка предоставления выходных дней остается несовершенным. Кроме того, сейчас законодательно устанавливаются только минимальные требования, а все остальное должно определяться на локальном или индивидуальном уровне (нормативно-правовой акт не может предусмотреть особенности деятельности каждого работодателя или работника, а при попытке такой конкретизации он станет трудно понимаем и, по сути, неприменим). Однако стороны трудовых отношений еще не привыкли к данной им свободе, представители работодателя не всегда желают тратить свои силы или своевременно беспокоиться о переносе выходных дней, в результате некоторым категориям работников приходится только мечтать об оптимальном использовании рабочего времени и времени отдыха.

Закон, устанавливающий виды времени отдыха и порядок их предоставления, — Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) — указывает их неполно и некорректно: список видов времени отдыха, содержащийся в ст. 107 ТК РФ, неполный и нелогичный. Единственная польза от этого списка в рамках рассматриваемой темы заключается в том, что согласно ему выходные и нерабочие праздничные дни — это разные виды времени отдыха. Однако как отдельный вид времени отдыха там указаны «выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)», что неверно, так как понятия «выходные дни» и «еженедельный непрерывный отдых» не совпадают: на самом деле они соотносятся как часть и целое.

Дело в том, что в ТК РФ упоминаются разные виды выходных дней в разных статьях, и все эти выходные дни можно поделить на две группы:

- 1) еженедельные выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 2) дополнительные выходные дни.

Еженедельные выходные дни должны предоставляться каждому работнику (ч. 1 ст. 111 ТК РФ), но дни предоставления этих выходных совсем не обязательно будут совпадать даже для всех работников одного работодателя, не говоря уже различных работодателей или стране в целом. Да, наиболее распространенным режимом рабочего времени в нашем государстве является пятидневная рабочая неделя (с понедельника по пятницу). Но, с одной стороны, и пятидневка не обязательно должна быть только в эти дни (например, можно сделать рабочими днями со вторника по субботу), а с другой стороны, есть еще и шестидневная рабочая неделя, и скользящий график.

Общим выходным днем на основании ч. 2 ст. 111 ТК РФ является воскресенье; второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавли-

вается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка; оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Согласно ч. 3 ст. 111 ТК РФ, у работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Таким образом, в какие именно дни недели предоставляются выходные дни и каким именно работникам (всем сразу или по группам), определяет либо работодатель, принимая соответствующие локальные нормативные акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности и пр.; при наличии выборного представительного органа работников эти документы принимаются с соблюдением процедуры учета его мотивированного мнения), либо соглашение соответствующих сторон (трудовой договор, если сторонами являются работник и работодатель; коллективный договор, когда сторонами являются работодатель и все его работники).

Время предоставления выходных дней — это составляющая режима рабочего времени, который регулируется ст. 100 ТК РФ. В этой статье как раз и указано, какими источниками регулируется режим труда и отдыха, только процедура изменения режима труда и отдыха четко не указана: когда работодатель должен предупреждать работника и за какой срок, а когда предупреждать не надо. То есть проблема состоит в том, что общий порядок введения в действие изменений режима труда и отдыха законом не установлен. С одной стороны, есть общее правило: если это соглашение сторон (трудовой договор, коллективный договор, соглашение), то оно вступает в силу с указанной в нем даты, и никакого предупреждения не требуется (стороны и их представители должны сами заботиться о том, чтобы принимаемые обязательства были выполнимы). С другой стороны, при действующем принципе простого большинства, согласных и готовых к изменению режима работников может быть 50 % + 1 чел. (избравших представителей или голосовавших за коллективный договор), а остальные должны просто подчиняться воле этого большинства без какого бы то ни было предупреждения. А для различных локальных нормативных актов установлена разная процедура:

- если это график сменности, то с ним работника необходимо ознакомить под личную подпись не позднее чем за 1 мес. до введения графика сменности в действие (ч. 4 ст. 103 ТК РФ).

- если это правила внутреннего трудового распорядка, то для них специальной процедуры введения в действие не установлено, поэтому при введении в действие изменений в них приходится руководствоваться ст. 74 ТК РФ, которая допускает изменение установленных условий труда по инициативе работодателя, по сути, с молчаливого согласия работника, предупрежденного об изменениях не менее чем за 2 мес. до введения их в действие;

- если же режим труда и отдыха изменяется нормативным актом Правительства Российской Федерации (при переносе выходных дней на другие дни недели в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней), то этот нормативный акт подлежит официальному опубликованию:

- а) не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года — о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году;
- б) не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня — о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года.

Причем ТК РФ не ограничивает Правительство Российской Федерации жесткими рамками, в пределах каких сроков должен быть предоставлен перенесенный выходной день — только на следующей рабочей неделе или на любой другой неделе в течение календарного года. Поэтому вполне возможно перенесение нормативным актом Правительства Российской Федерации «лишних» выходных от новогодних праздников на весеннее время и в рамках действующего законодательства.

Учитывая, что ни подзаконным, ни локальным, ни договорным актом нельзя ухудшить правовое положение работника, устанавливаемое законом (ст. 5, 8, 9 ТК РФ), сократить эти сроки применительно к обычным работникам в рамках правового поля невозможно.

Таким образом, если работодатель не по соглашению с работником переносит еженедельный выходной день на другой день недели, то, по общему правилу, о таком переносе каждого работника надо предупредить под личную подпись не позднее чем за 2 мес. (по графику сменности — не позднее чем за месяц до введения графика в действие). Для отдельных категорий работников (например, для так называемых творческих, или для заключивших трудовой договор на короткий срок, или для работающих у работодателей — физических лиц — не предпринимателей) изменение режима труда и отдыха регулируется особо.

Как уже упоминалось, еженедельные выходные дни, как правило, предоставляются подряд, но могут предоставляться и не подряд, только в этом случае может возникнуть проблема соблюдения установленной ст. 110 ТК РФ минимальной продолжительности еженедельного непрерывного отдыха (от конца смены накануне еженедельного выходного до начала смены после этого выходного) — 42 ч.

Дополнительные выходные дни (помимо еженедельных) предоставляются как на основании закона, так и на основании локальных и договорных актов. В частности, ТК РФ предусматривает предоставление следующих дополнительных выходных дней:

- 1) лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами (ч. 1 ст. 262 ТК РФ);
- 2) женщинам, работающим в сельской местности (ч. 1 ст. 262 ТК РФ);
- 3) лицам, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях (с. 319 ТК РФ).

Дополнительные выходные дни предусматриваются и другими федеральными законами (например Законом РФ «О донорстве крови и ее компонентов» от 09.06.1993 № 5142-1). Могут они устанавливаться и локальными и договорными актами — как с сохранением заработной платы полностью или частично, так и без таковой (например, за стаж работы, за многодетность).

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.

Нерабочие праздничные дни установлены в ч. 1 ст. 112 ТК РФ в форме исчерпывающего перечня, они никуда не переносятся, и работа в эти дни, по сути, допускается в двух случаях: при непрерывных работах или при экстренных ситуациях (с соответствующей компенсацией).

Частично возникающие на практике проблемы связаны еще и с тем, что федеральные органы исполнительной власти перестали уделять должное внимание различным особенностям. Если ранее производственные календари принимались и для шестидневной рабочей недели, то сейчас такие календари принимаются только для наиболее распространенной пятидневки. А в нормативном акте о переносе выходных дней структура рабочей недели вообще не конкретизируется (просто «перенести в таком-то году следующие выходные дни»). В результате работодателям (их представителям) надо вникать, на каких работников (с каким режимом работы) указанное постановление распространяется (для них указанные дни являлись выходными, потому они переносятся), а на каких — нет.

Вследствие сложения множества уже перечисленных факторов (недостаточная правовая грамотность, недальновидность, нежелание тратить время и средства) работники, имеющие необщераспространенный режим рабочего времени, лишаются возможности рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней.