

Одна из задач трудового права заключается в том, чтобы обеспечить правовые условия для согласования интересов работника, работодателя и государства. Если такого согласования не происходит, то могут быть отрицательные последствия. Если нарушается баланс в пользу работников, то страдают интересы бизнеса, его конкурентоспособность падает; если же баланс нарушается в пользу бизнеса, то появляется социальное недовольство у работников, может снижаться их трудовая активность. Поэтому очень важно, чтобы баланс соблюдался. Это особенно необходимо в условиях глобального экономического кризиса.

Во время экономического кризиса большую популярность приобретает введение работодателем (независимо от форм собственности) режима неполного рабочего времени.

Почему сейчас переходят на неполное рабочее время? Потому что хотят сохранить своих работников. Сегодня - кризис, а завтра кризис закончится, и тогда эти специалисты понадобятся, а если они уйдут, их найти будет очень трудно.

Введение неполного рабочего дня или недели допускается статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно статье 74 Трудового кодекса РФ в ряде случаев (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) работодатель может не сокращать рабочие места, а вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Чтобы ввести режим неполного рабочего времени, работодателю необходимо доказать изменение организационных или технологических условий труда. Сам по себе кризис к таким обстоятельствам не относится. Но если в связи с кризисом происходит, например, структурная реорганизация производства, то пересмотреть режим работы можно.

Кроме того, временный перевод на режим неполного рабочего времени, по окончании которого работники либо сокращаются, либо возвращаются к нормальному режиму, может вводиться только в отношении того количества работников, которое отвечает критериям массового высвобождения работников. Установление режима неполного рабочего времени в индивидуальном порядке допускается только по соглашению сторон. В период действия такого режима работодатель не имеет права проводить массовые сокращения.

Издавая приказ о введении неполного рабочего времени, работодатель обязан учесть мнение профсоюзной организации.

При достаточных основаниях работодатель вправе по своей инициативе установить неполную рабочую неделю или неполный рабочий день, как для всех работников, так и для части из них. Следует обратить внимание работодателя, что в соответствии с пунктом 2 статьи 25 Федерального закона № 287-ФЗ от 25.12.08 года «О внесении изменений в закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий."

О введении в этих случаях режима неполного рабочего времени, так же как и об изменении других условий, предусмотренных трудовым договором, работники должны быть уведомлены работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до его введения.

Введение режима неполного рабочего времени возможно как с согласия работника, так и без него. В первом случае стороны должны подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливающее измененную продолжительность рабочего времени.

Однако при отказе работника от продолжения работы на условиях неполного рабочего дня (смены) трудовой договор с ним расторгается не по п. 7 ст. 77 ТК РФ из-за отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, а по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. по правилам сокращения шта-



та или численности работников организации. При расторжении трудового договора в этом случае работнику предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, увольняемых в связи с сокращением штата или численности работников.

При работе на условиях неполной рабочей недели оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работы. Статья 93 Трудового Кодекса Российской Федерации устанавливает общее правило о том, что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. А значит, не влечет и каких-либо изменений для сотрудников в отношении механизма расчета оплаты отпусков и больничных. И в том, и в другом случае будет использоваться средний заработок.

Отменяется режим неполного рабочего времени после истечения срока, на который он был введен. Издавать специальный приказ об этом не требуется. Отмена неполного рабочего времени раньше установленного срока оформляется приказом работодателя, который принимается с учетом мнения профсоюзной организации.

Согласно части второй статьи 9 Трудового Кодекса Российской Федерации трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

В связи с этим, необходимо особо отметить, что включение в трудовой договор условия о привлечении сотрудника к работе по мере необходимости с оплатой фактически отработанное время противоречит нормам трудового законодательства, поскольку это условие снижает уровень гарантий работников, в частности позволяет работодателю не обеспечивать сотрудника работой в течение установленной продолжительности рабочего времени, а также не оплачивать время простоя. Следовательно, даже если такое условие будет включено в трудовой договор, оно не подлежит применению.