

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ
УКРЕПЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

Часть 42



ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2009

ля – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим». Расторжение трудового договора по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ прекращает конкретное трудовое правоотношение, но не влияет на трудовую правосубъектность лица, объявленного умершим или признанного безвестно отсутствующим. Такой вывод основывается на том, что вполне возможна ситуация, когда указанный субъект работает, реализуя свою трудовую правосубъектность, в другом месте.

Следует отметить также несовершенство п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ с точки зрения юридической терминологии. Статья 45 Гражданского кодекса Российской Федерации говорит об объявлении судом гражданина умершим, а не о признании его умершим. Таким образом, представляется юридически более точной следующая формулировка п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ: «смерть работника либо работодателя – физического лица, а также объявление судом работника либо работодателя – физического лица умершим или признание его безвестно отсутствующим».

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ГЕРМЕНЕВТИКИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В РОССИИ И ГЕРМАНИИ

М.Н. Амельченко

Под рабочим временем законодатель понимает время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ). Определение содержит ряд неточностей, которые могут быть устранены с помощью правил трудового герменевтики.

Особый интерес в данном аспекте вызывает «дежурство на дому» и отнесение его к рабочему времени. В течение «дежурства на дому» работник по требованию работодателя готов прибыть к месту работы и начать выполнять свои трудовые обязанности. С одной стороны, этот период времени не является рабочим, поскольку работник фактически находится лишь в состоянии готовности приступить к выполнению работы. С другой стороны, нельзя отнести его и к времени отдыха, т.к. работник не может использовать его по своему усмотрению.

Законодатель не установил общих правил «дежурства на дому». В ТК РФ термин «дежурство» не используется. Определенным решением

возникшей проблемы является изменение законодательного определения рабочего времени. Рабочим временем необходимо признавать и иные периоды времени, которые в соответствии с кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, трудовым договором относятся к рабочему времени. До внесения изменений в ст. 91 ТК РФ не следует ограничиваться только ее содержанием. Обращение к ст. 8, 9 ТК РФ позволяет сделать вывод, что вопрос об отнесении иных периодов времени к рабочему может быть решен в локальном нормативном акте работодателя или в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре. Это согласуется с установленным в ст. 2 ТК РФ принципом сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений. Согласно ст. 41 и 46 ТК РФ вопросы рабочего времени могут включаться в содержание коллективного договора и соглашения. «Дежурства на дому» можно регулировать и на локальном уровне. При этом в локальном нормативном правовом акте должен быть определен круг субъектов, дежурящих на дому, порядок разработки и принятия графиков и учета времени дежурств.

В судебной практике ФРГ неоднократно рассматривался вопрос о включении в рабочее время категории так называемой постоянной готовности к работе (*Bereitschaftsdienst*). Работник находится в месте, установленном работодателем, внутри или за пределами предприятия, может не выполнять трудовую функцию непосредственно, но при необходимости он незамедлительно начинает свою трудовую деятельность. Постоянная готовность к работе в Германии согласуется с используемым в российском законодательстве термином «дежурство на дому».

Ранее постоянная готовность к работе Федеральным судом по трудовым спорам ФРГ рассматривалась как время отдыха¹. Однако позиция судов ФРГ изменилась под воздействием решений Суда ЕС. Суд ЕС признал период времени, когда работник обязан находиться по условиям трудового договора в месте, определенном работодателем, и при необходимости возобновить свою трудовую деятельность, в полном объеме рабочим временем. Данный вывод основан на Европейской директиве 2003/88/ЕС о некоторых аспектах организации рабочего времени. Работодатель обязан оплачивать время постоянной готовности². Постоянная готовность к работе регулируется тарифным договором или производственным соглашением.

¹ См.: Решение Федерального суда по трудовым спорам от 05.06.2003 г. // DB. 2004. S. 138-141.

² См.: *Hromadka W., Maschmann F. Arbeitsrecht*. В. 1. 3. Auf. 2005. S. 193.