

*Л. А. Березюк*

*Белорусский государственный экономический университет*

## **ОСОБЕННОСТИ ДЕЛЕНИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ С НЕПОЛНЫМ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ**

Неполное рабочее время рассматривается с точки зрения трудового законодательства, правоприменителей и представителей науки трудового права в трех аспектах: в статичном – как характеристика рабочего времени; в позитивно-динамичном – как условие трудового договора, на которое работник самостоятельно соглашается; в негативно-динамичном, когда работа с неполным рабочем временем устанавливается в

связи с наличием причин производственного характера (например, проблемы с заказами на товары или услуги) [1, с. 40]. ТК не дает определения неполному рабочему времени, однако достаточно детально регулирует его применение в ст. 118 и гл. 22 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Так, анализ ст. 118 и гл. 22 ТК позволяет выделить три основания установления неполного рабочего времени: 1) соглашение сторон (ч. 1 ст. 118 ТК, ч. 1 ст. 289 ТК); 2) наличие юридического состава, закрепленного в ч. 2 ст. 289 ТК; 3) инициатива нанимателя (при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин для изменения существенных условий труда (ст. 32 ТК)). Период установления неполной продолжительности рабочего времени зависит от основания установления такой нормы рабочего времени.

Режим неполного рабочего времени может устанавливаться как при приеме на работу, так и в любой другой момент в период осуществления работником трудовой деятельности у данного нанимателя, о чем свидетельствуют ст. 32 ТК, ч. 1 ст. 118 ТК, ч. 1 ст. 289 ТК. Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок (ч. 6 ст. 118 ТК). В соответствии с ч. 3 ст. 289 ТК условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор при приеме работника на работу, а переход на неполное рабочее время в период трудовой деятельности оформляется приказом (распоряжением) (что находит отражение в материалах судебной практики [1, 2]).

ТК не содержит правил о минимальной и максимальной продолжительности неполного рабочего времени. На практике зачастую используется продолжительность неполного рабочего времени, равная половине нормального рабочего времени (например, работа четыре часа каждый рабочий день или два – два с половиной рабочих дня в неделю). Такая ситуация позволяет нанимателям использовать труд двух или более работников на одном рабочем месте.

В частности, в научной литературе отмечается, что с режимом неполного рабочего времени тесно связана концепция разделения рабочего места. Впервые названная концепция появилась в середине 1960-х гг. как способ разделения одного рабочего места между двумя или более работниками [4]), а в настоящее время в научной литературе именуется также как «система подвижных «горячих» часов» (хотдескинг, англ. hotdesking) [5]. Законодательная возможность деления рабочего времени между несколькими работниками существует в некоторых странах (Германия [6, с. 361], Сингапур [4, с. 98] и др.). В Республике Беларусь деление рабочего места прямо не предусмотрено законодательством о труде, однако о его наличии упоминается в научной литературе [7, с. 26].

**Главными преимуществами такого способа работы в научной литературе называют возможность вовлечения более квалифицированных лиц; обмен опытом и знаниями, повышение квалификации; упрощение организации труда при временном отсутствии другого работника (по причине болезни, отпуска и т.п.); возможность привлекать труд пожилых лиц или лиц, имеющих небольшой опыт работы и совмещать их на одном рабочем месте.**

Наиболее часто встречающимся способом организации работы при разделении рабочего места является деление его между двумя работниками, работающими неполный рабочий день. Вместе с тем, в юридической литературе отмечаются и иные формы организации рабочего времени при такой занятости (помимо разделения одного рабочего дня может делиться рабочая неделя либо работники могут работать поочередно в течение недели [4, с. 98]).

Как отмечает в своем исследовании Г.М. Костюнина, в мировой практике различают три формы разделения рабочих мест: 1) с совместной ответственностью работников, когда работники являются взаимозаменяемыми по выполняемым функциям; 2) с отдельной ответственностью работников, когда последние выполняют независимые функции, но при необходимости могут заменять друг

друга; 3) с независимой ответственностью, когда работники выполняют совершенно разные задачи, но работают на одном рабочем месте, в одном подразделении [4, с. 98].

Представляется, что нет необходимости в специальном правовом регулировании режима деления рабочего места при второй (с отдельной ответственностью работников) и третьей форме (с независимой ответственностью), так как они основаны на использовании труда работников с неполным рабочим временем и к ним применимы соответствующие нормы законодательства о труде. В то же время применение формы разделения рабочего места с совместной ответственностью работников может иметь свои особенности в случае, если работники, которые делят рабочее место, являются материально ответственными. В такой ситуации, если работы выполняются работниками совместно и невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника для заключения договора о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная материальная ответственность (ч. 1 ст. 406 ТК). Представляется, что указанные положения необходимо закрепить в ТК, указав, что при делении рабочего места между несколькими работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности служащих или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, с такими работниками заключаются договоры о полной или коллективной материальной ответственности в соответствии с главой 37 ТК.

#### Список использованных источников

1. Определение судебной коллегии по гражданским делам городского суда от 5 июня 2017 г. по кассационной жалобе ответчика на решение районного суда от 19 января 2017 г. По иску К. К обществу с ограниченной ответственностью «А» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда / Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

2. Решение районного суда (извлечение) от 23 июня 2017 г. по иску М. к городскому коммунальному унитарному специализированному автопредприятию о взыскании заработной платы [Электронный ресурс] // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

3. Морозов, П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации / П.Е. Морозов. – Москва : Проспект, 2016. – 250 [1] с.

4. Костюнина, Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура / Г.М. Костюнина // Труд за рубежом. – 2004. - № 2. – С. 95-110.

5. Пилипенко, Н.С. Изменяющиеся формы занятости, проблемы миграции и социальная роль профсоюзов в трудовых отношениях / Н.С. Пилипенко, Г.Б. Шишко, А.В. Ясинская-Казаченко // Трудовое и социальное право. – 2017. - № 2. – С. 23-27.

6. Назметдинов, Р.Р. Режим рабочего времени и времени отдыха – важное условие соединения рабочей силы со средствами производства / Р.Р. Назметдинов // Лебедев, В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правоведения: монография / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов; под. ред. В.М. Лебедева. М.: Норма : ИНФРА-М, 2018. – 480 с. – гл. 15. – С. 346-395.

7. Островский, Л.Я. Особенности регулирования труда работников с неполным рабочим временем (статьи 289-291) / Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь // В.И. Кривой, Л.Я. Островский [гл. ред. В.И. Кривой]. – Вып. 25-27. – Гл. 22. – Гомель : Е.А. Ковалева, 2007. – 171 с.