

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

**Обеспечение принципа трудового права как право на отдых и ограничение рабочего времени в современных условиях**

**Научный руководитель – – – –**

***Новрадова-Василиади Стелла Михайловна***

*Кандидат наук*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

*E-mail: stella.vasiliadi@yandex.ru*

Конституция Российской Федерации провозглашает права и свободы человека и гражданина высшей ценностью. В ч. 5 ст. 37 Конституции Российской Федерации устанавливается, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Данный принцип обеспечивается действием ряда норм Трудового кодекса, регулирующих рабочее время (разд. IV ТК), а также время отдыха (разд. V ТК).[2] Европейская социальная хартия в ч. 1 ст. 2 предусматривает, что необходимо обеспечить разумную дневную и недельную продолжительность рабочего времени с последовательным сокращением продолжительности рабочей недели в той мере, в какой это позволит рост производительности и другие необходимые факторы.

Самая первая конвенция Международной организации труда от 29 октября 1919 года была об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю. Это говорит о том, что вопрос о рабочем времени был одним из самых важных и требующих законодательного регулирования, таким же насущным он остается и сегодня.

Рабочее время и время отдыха являются факторами, которые оказывают непосредственное влияние на жизнь и здоровье каждого работающего человека, его психическое состояние. Немаловажное значение данная категория имеет и для работодателя. Это связано и с производительностью труда, эффективностью работы организаций и конкурентоспособности.[1]

Проблемы, связанные с рабочим временем и использованием своего права на отдых возрастают в связи с изменениями, происходящими в сфере экономики, влияющими на труд. В современных условиях наблюдается привлечение работников к труду сверх установленной продолжительности рабочего времени. Переработки часто отрицательно сказываются на состоянии здоровья работников, и нередко они перерабатывают без каких-либо дополнительных выплат или компенсаций. Эксперты Международной организации труда уже более десяти лет обращают внимание на то, что современный работник, даже находясь вне работы, используя свое конституционное право на отдых, все равно постоянно находится в связи с работодателем (задания по электронной почте, использование мобильных телефонов и т.д.). При этом, время отдыха теряет своё назначение, а работник продолжает осуществлять свои трудовые обязанности вне рабочего места.

Следует обратить внимание, что современная постиндустриальная действительность, для которой характерно повсеместное введение в оборот электронных телекоммуникационных технологий, во всем мире сталкивается с пересмотром подходов к понятию трудового отношения, ростом количества так называемых новых или нетипичных форм занятости. Эти новые формы отличаются, как правило, снижением контроля работодателя за трудом

как процессом. В результате контроль за фактически отработанным временем со стороны работодателя оказывается или сильно затруднен, или не осуществляется вообще.

В новых условиях границы между рабочим временем и временем отдыха каждого конкретного работника оказываются зачастую довольно расплывчатыми. Вместе с тем, традиционная необходимость защиты работника от произвольного превышения нормальных пределов рабочего времени в современных условиях не утратила своей актуальности. В этой связи представляется, что перед наукой трудового права и перед законодателем стоит важная задача - развитие правовой базы, способной эффективно защищать интересы сторон трудовых правоотношений, адекватно отвечать за социальные запросы общества.

На сегодняшний день, данная проблема усугубляется с введенными мерами предупреждения коронавирусной инфекции COVID-19 во всем мире. 2020 год принес с собой беспрецедентные изменения в мировую экономику и сферу труда.[3] По мере вступления в силу ограничительных мер значительное число работников получило распоряжение оставаться дома и продолжать работу в дистанционном режиме, насколько это возможно с учетом выполняемых функций. Организации, которые уже применяли ранее дистанционный режим работы, а также организации, которые не были с ним знакомы, отправляли своих сотрудников домой, создавая тем самым условия для самого масштабного массового эксперимента по удаленной работе в истории. По мнению экспертов Международной организации труда, правильный баланс между относительной свободой рабочей силы при гибком подходе и необходимостью не только сохранения, но и повышения производительности труда является сложной задачей, которую предстоит решать руководителю любого современного предприятия в дальнейшей перспективе, в центре внимания которой находится ограничение рабочего времени и обеспечение конституционного права на отдых.[3]

#### **Литература:**

Гейхман, В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: учебник для вузов. 3-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2013

Трудовое право России- 3-е издание, перераб. И допо./ под ред. А.М. Куренного.М.: Проспект 2019, С. 61-62.

Teleworking during the COVID -19 pandemic and beyond/ A practical guide.Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19. Практическое руководство/Женева: Международная организация труда, июль 2020 г. С.5-7.