

# Риск определения суммированного учета рабочего времени для работающих неполный день 3/16/22



Старший юрист, PwC Legal  
Edgars Rinkis

Закон «О труде» не запрещает назначать работающим неполный день суммированное рабочее время. Данный вопрос решался в судебной практике, но в повседневной жизни все еще встречаются работодатели (РД), которые определяют суммированное рабочее время и при неполной занятости. В данной статье – о возможных последствиях таких действий.

Согласно статье 140 закона «О труде» РД может назначить суммированное рабочее время, если характер работы не позволяет соблюдать нормальную продолжительность рабочего времени. Таким образом, использование суммированного рабочего времени допускается в порядке исключения. Вопрос определения суммированного рабочего времени для работающих неполный день решался в судебной практике, где суд постановил, что суммированный учет рабочего времени применяется только при полной занятости.<sup>1</sup> В общедоступных источниках часто описываются данное решение и его основной тезис, но не потенциальные юридические последствия.

Обнаружив, что, вопреки предусмотренному судебной практикой, суммированная организация рабочего времени применяется к работающему неполный день, суд может признать данное условие трудового договора не имеющим силы. По сути, работник был задействован неполное время, но в результате учет фактически нужно вести не по системе суммированного рабочего времени, а по нормальному рабочему времени. Если такой пункт можно было бы признать недействительным с момента заключения договора, теоретически работник может быть вправе требовать соответствующего перерасчета зарплаты. Пример расшифровки перерасчета может быть следующим:

*РД назначил работающему неполный день (30 часов в неделю) суммированное рабочее время с отчетным периодом 1 месяц. За месяц, согласно суммированному учету рабочего времени, работнику необходимо отработать 120 часов.*

Неделя	Отработанные часы	Отработанные (нормальная организация рабочего времени)	Разница	Результат	Обоснование	
					Часть вторая статьи 74 закона «О труде»	Обязанность РД выплатить зарплату
1.	25	30	-5	Необходимо выплатить средний заработка за проведенные при простое 5 часов		
2.	35	30	+5	Необходимо заплатить за 5 часов, превышающих предписанное работнику неполное рабочее время		

				Необходимо заплатить за 10 часов, превышающих предписанное работнику Обязанность РД неполное рабочее время, а также выплатить зарплату потенциально нужно оплатить 5 Часть первая сверхурочных часов (превышающих нормальное рабочее время – 40 часов в статьи 68 закона неделю) «О труде»
3.	45	30	+15	Необходимо выплатить средний заработка за проведенные при простое Часть вторая 15 часов статьи 74 закона «О труде»

В вышеуказанном примере у РД может возникнуть обязанность, помимо выплаченной зарплаты, оплатить 20 часовостоя, 15 часов работы и 5 сверхурочных. Этот простой расчет свидетельствует о том, что последствия<sup>2</sup> могут быть финансово значимыми, если работник попросит в суде признать суммированный учет рабочего времени не имеющим силы и провести перерасчет.

Судя по судебной практике, в делах, в которых суд констатирует организацию суммированного рабочего времени для работающих неполный день, суд действует только в пределах предъявленного иска и не будет переоценивать размер выплаченной зарплаты по собственной инициативе. Например, если работник предъявит иск о признании уведомления РД о расторжении трудового договора недействительным и попросит выплатить средний заработок за вынужденный прогул, в свою очередь, суд в рамках начатого дела констатирует, что суммированное рабочее время определено ненадлежащим образом, он не будет проводить перерасчет согласно нормальной организации рабочего времени.

Конкретного судебного постановления, закрепляющего данный процесс в судебной практике, еще нет. Но пока суд еще конкретно не определил порядок решения данного спора, нельзя исключать, что указанная ситуация, если работник предъявит соответствующий судебный иск, будет разрешена именно вышеуказанным способом. Таким образом, РД нужно внимательно относиться к определению суммированного рабочего времени для работающих неполный день, даже если конкретные последствия еще не закреплены в нормативном регулировании или судебной практике.

<sup>1</sup> Решение Сената от 4 декабря 2015 г. по делу № SKC-2735/2015 (C28490012)

<sup>2</sup> В судебной практике предписана непременная обязанность и в случае суммированной организации рабочего времени указывать в трудовом договоре рабочее время за неделю или за день – решение Сената от 29 октября 2021 г. по делу № S K A - 8 2 / 2 0 2 1 , п у н к т 8 .  
[https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6\\_Judikatura/Tiesu\\_prakses\\_apkopojumi/2021/Apkopojums\\_darba%20lietas\\_2022\\_aktualizets.docx](https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2021/Apkopojums_darba%20lietas_2022_aktualizets.docx)