

Министерство образования и науки Российской Федерации

«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт

Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав.кафедрой ТСПиП

к.ю.н., доцент

_____ Г.Х. Шафикова

«9» июня 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ИНСТИТУТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

ЮУрГУ – 40.03.01 – 2018. 269. – Ю–403

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы

д.и.н., доцент

_____ Коршунова Н.В.

«9» июня 2018 г.

Автор выпускной квалификационной
работы

студент группы Ю-403

_____ Кукара М.В.

«9» июня 2018 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры

_____ Филиппова Э.М.

«9» июня 2018 г.

Челябинск 2018

АННОТАЦИЯ

Кукара М.В. Тема «Сравнительно-правовой анализ института рабочего времени в Российской Федерации и зарубежных странах», 72 с., библиограф. список 50 наим.

Основной целью выпускной квалификационной работы является комплексное изучение рабочего времени России на основе сравнительного правоведения и аналитического исследования позитивного опыта зарубежных стран.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в области правового регулирования рабочего времени.

Предмет исследования составляет система правовых норм, закрепляющих отношения в области рабочего времени.

В выпускной квалификационной работе сделаны следующие выводы:

Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В результате сравнительно-правового исследования вопросов темы выпускной квалификационной работы выявлены сходства норм о рабочем времени в России и

зарубежных странах, обусловленные тем, что в них получили свою реализацию общепризнанные международные нормы и принципы трудового права. При этом несмотря на то, что и Россия, и Германия, и Франция, и Великобритания, и США являются федеративными государствами, выявлены существенные различия в правовом регулировании института рабочего времени, связанные с самостоятельностью каждой страны в решении данных вопросов и различиями в регулировании данного института каждого государства.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ И РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В РОССИИ.....	6
1.1 История развития института рабочего времени, его значение на современном этапе.....	6
1.2 Режим и виды рабочего времени.....	14
ГЛАВА 2 ИНСТИТУТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ.....	39
2.1 Правовое регулирование института рабочего времени в странах континентальной Европы (Германия, Франция).....	39
2.2 Правовое регулирование института рабочего времени в англосаксонских странах (Англия, США).....	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	65
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В сложном комплексе вопросов, связанных с изучением особенностей правового регулирования труда в условиях экономического развития России, важное место занимает проблема правового регулирования отношений, связанных с рабочим временем. Она особенно актуальна в настоящее время, когда происходит стремительный рост экономики России, развитие рыночных отношений, глобализация многих отраслей российской экономики. Перед законодателем стоит глобальная по масштабам задача – создать правовую базу, способную обеспечить такое развитие в социально-трудовом смысле и защитить интересы сторон трудовых правоотношений.

Путь развития российского трудового законодательства о рабочем времени возможен с учетом позитивного опыта развитых стран, в законодательстве и правоприменении которых нашли решение многие проблемы и задачи, стоящие перед российским законодателем в настоящее время. В таких условиях сравнительно-правовой метод исследования приобретает особенное значение, и ряд современных ученых именно в нем видят основу гармонизации и унификации законодательства, необходимых для развития международных связей и сотрудничества¹.

Выбор таких стран как Великобритания и Франция, в качестве основных зарубежных стран для исследования рабочего времени, вызван тем, что Великобритания и Франция – два экономически развитых государства Европы, являются членами Европейского Союза, наднационального образования, которое в известной мере унифицировало трудовое законодательство, обеспечивая ряд социальных и трудовых прав и гарантий работникам стран членов Европейского Союза. Несмотря на указанную унификацию трудового законодательства в рамках действующих трудовых норм Европейского Союза, Великобритания и Франция

¹ Саидов, А.Х. Глобализация и сравнительное правоведение. – М.: Юрист, 2004. – С. 200.

имеют значительно отличающиеся друг от друга модели правового регулирования общественных отношений, связанных с рабочим временем, различные правовые системы, а также правовые различия в нормативных формулировках. Также в работе проанализировано Правовое регулирование института рабочего времени в США и Германии.

Основной целью выпускной квалификационной работы является комплексное изучение рабочего времени России на основе сравнительного правоведения и аналитического исследования позитивного опыта Франции, Германии, Великобритании и США.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

– провести теоретико-ретроспективный анализ становления института рабочего времени в дореволюционный и советский периоды, определить его значение на современном этапе развития трудового права России;

– выявить и рассмотреть особенности видов рабочего времени и применения отдельных режимов рабочего времени;

– провести сравнительно-правовой анализ трудового законодательства в области рабочего времени Франции, Германии, Великобритании и США, а также обобщить научные исследования и опыт этих стран.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в области правового регулирования рабочего времени.

Предмет исследования составляет система правовых норм, закрепляющих отношения в области рабочего времени.

Методологическая основа выпускной квалификационной работы представлена такими общенаучными методами как – исторический, системный, диалектический, логический, и специальными методами исследования: формально-юридическим, сравнительно-правовым и иными методами, основанных на принципах: объективности, социального подхода, всесторонности.

Теоретическую основу исследования составили труды отечественных специалистов в области общей теории права, сравнительного правоведения¹ и науки трудового права, а также фундаментальные труды, практические разработки и аналитические монографии зарубежных ученых.

¹ Трудовое право: Учебник для бакалавров / С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина; под общ. редакцией С.Ю. Головиной – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014. – С. 231.

1 ПОНЯТИЕ И РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В РОССИИ

1.1 История развития института рабочего времени, его значение на современном этапе

Продолжительность рабочего времени представляет собой одно из важнейших условий труда. Впервые понятие рабочего времени в России было дано в законодательном акте от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности»: «рабочим временем или числом рабочих часов в сутки для каждого рабочего считается то время, в течение которого согласно договора найма рабочий обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы».

В дальнейшем законодатель СССР и России отказался от легального определения рабочего времени. В кодексе законов о труде 1971 г. также отсутствовало легальное определение рабочего времени. В большинстве же учебников и монографий сохранился дореволюционный подход к определению рабочего времени, согласно которому оно характеризуется как время, в течение которого работник в соответствии с условиями коллективного или трудового договора, правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы должен выполнять свои трудовые обязанности¹.

Такое определение, сложившееся в российском праве на протяжении длительного периода, получило в нашей стране широкое распространение.

Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации с изменениями от 05.02.2018 года, опираясь на сложившуюся в российской науке трудового права традицию, в форме нормы права в статье 91 определил рабочее время как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового

¹ Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. – М.: Юрист, 2011. – С. 34.

распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени¹. Иные периоды, о которых говорится в определении, –это, например, перерывы, включаемые в рабочее время. Таким образом, Трудовой кодекс Российской Федерации несколько расширил рамки традиционного определения.

Несколько иное определение рабочего времени предлагается Смирновым О.В. По его мнению, под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работник в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами, в частности с правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, коллективным договором, а также условиями трудового договора должен выполнять порученную ему работу в установленном месте. Это означает, что в течение рабочего времени (рабочей смены) работник должен находиться на своем рабочем месте или в другом установленном месте работы (например, юристконсульт – в суде) и выполнять или быть готовым к выполнению порученной ему работы².

Конкретные нормы рабочего времени, устанавливавшиеся в различные исторические периоды, были результатом сложившихся социально – экономических условий.

На протяжении всей истории взаимоотношений между работодателями и работниками вопросы рабочего времени оставались в центре внимания сторон. Именно ограничение продолжительности рабочего времени стало первым требованием наемных работников в борьбе за свои права.

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Российская газета. – 31.12.2001. – № 256.

² Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова. – М.: Велби, 2008. – С. 268.

Рабочее время наемных работников и связанные с этим отношения регулировались в дореволюционной России нормами фабричного законодательства. В 1882-86гг. был издан целый ряд фабричных законов, регулирующих наиболее острые рабочие вопросы. Отчасти причиной столь пристального внимания законодателя в проблематике рабочей жизни стали, рабочие беспорядки 1875-82гг. в разных уголках Российской Империи – в Юзовке (Донецкий бассейн), в Орехове-Зуеве, Петербурге, Варшаве, Нарве¹.

Первым фабричным законом стали «Правила о работе малолетних на заводах, фабриках и мануфактурах» 1882г., устанавливающие, что к фабричным работам дети допускаются не ранее 12 лет (ст.108). Малолетние 12-15 лет не должны работать более 8 часов в сутки и 4 часов подряд (позднее допущена работа до 9 часов в день и до 4^{1/2} часа подряд). Воспрещается ночная работа между 9 часами вечера и 5 часами утра, и работа в воскресные и праздничные дни. При этом на фабрикантов возложена обязанность тем малолетним, которые не имели свидетельства об окончании курса в начальном училище предоставлять возможность посещать школу, на что давалось 5 часа в день или 18 часов в неделю.

Вторым законом, нормирующим рабочее время, является закон от 3-го июня 1885г. о ночной работе подростков до 17-ти лет и женщин. Закон с 1 октября 1885 года воспрещал на фабриках хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных подросткам до 17 лет и женщинам ночную работу. Опубликование закона вызвало недовольство не только среди хозяев фабрик, но и среди многих рабочих, поскольку распространилось мнение, что воспрещение ночной работы женщин и подростков повлечет за собой вообще прекращение ночных работ и увольнение ночной смены рабочих.

Несмотря на то, что в законе упоминались только текстильные предприятия, министру финансов было предоставлено право распространять действие закона на

¹ Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. – М.: Юрист, 2011. – С. 39.

отрасли промышленности, в самом законе не упомянутые. Однако в связи с обращениями многих именитых промышленников и фабрикантов, в законе были сделаны значительные оговорки и исключения, позволяющие разрешать ночные смены женщинам и детям в определенных случаях, а также был сокращен период ночного времени с 10 вечера до 4 утра.

На протяжении нескольких лет с издания первых фабричных законов, регламентирующих трудовое время лишь определенных категорий работников (женщин и детей), велись работы по созданию общих законодательных норм рабочего времени для всех работников фабрик и мануфактур. Тем более ускорению принятия подобного закона вновь способствовали забастовки – в мае 1896 г. в Санкт-Петербурге вспыхнула забастовка, постепенно охватившая до 20 петербургских бумагопрядилен и до 30 тысяч рабочих. Главнейшее требование рабочих – сокращение 12-13 часового рабочего дня до 10¹/₂ часов.

Под напором рабочего движения, особенно ткачей Морозовской мануфактуры (г. Иваново), в России в 1897 г. был принят первый Закон, в частности «О продолжительности и распределении рабочего времени на заведениях фабрично-заводской промышленности», в котором регламентировалось ограничение рабочего дня 11,5 часами, а для женщин и детей – 10 часами. Но этот закон никак не ограничивал сверхурочные работы, что сводило на нет ограничение рабочего дня¹.

Закон распространял свое действие на все фабрично-заводские и горные предприятия, а также на предприятия казенные, кабинетские, на железнодорожные мастерские и на платиновые и золотые промыслы. Ночной период времени определялся от 9 ч. вечера до 5 ч. утра при односменной работе, и от 10 ч. вечера до 4 ч. утра при работе двумя и более сменами.

Дневной труд каждого отдельного рабочего во все дни недели, кроме субботы ограничивался 11¹/₂ часами, в субботу – 10 часами. Если же хотя бы часть трудового

¹ Васильев, Д.А. Фабричное законодательство России конца XIX – начала XX вв.: дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2001. – С.31.

времени падает на ночной период, то продолжительность работы не должна превосходить 10 часов. В воскресные дни и 17 больших праздников рабочий освобожден от работы полностью, однако по специальному соглашению работники могли выходить на работу в воскресные дни, а неправославные работники – в дни христианских праздников (в обмен на выходные дни, являющиеся праздничными для их веры)¹.

Все перечисленное выше – общие нормы, из которых имеются многочисленные отступления и исключения. Подчеркнём, что мало было одного только закона – необходим был реальный механизм исполнения данного закона, чего в царской России не было. Закон определял количество рабочего времени, которое должен за сутки отработать каждый работник, но совершенно не регулировал, сколько по времени может и должен находиться рабочий в стенах предприятия, учитывая необходимое время отдыха, чтобы отработать положенное суточное время. То есть фактически рабочие 11 с половиной часов могли быть отработаны как за 11 с половиной часов, так и за 13, так и за 15 часов². По сути, не было никакого контроля за использование рабочего труда сверхурочных. Существенным недостатком закона являлось отсутствие мер ответственности работодателя за его нарушение (хотя позднее, в 1903 году были внесены поправки, согласно которым нарушение правил о продолжении и распределении рабочего времени может служить основанием для привлечения виновных к ответственности не в административном, а в судебном порядке). Однако при всем при этом, закон 1897 года, в общем, значительно сократил рабочий день тех отраслей промышленности, в которых требовался менее квалифицированный труд. Там же, где требовался более квалифицированный труд (машиностроение, типографии), нормы закона не имели практического значения.

¹ Васильев, Д.А. Фабричное законодательство России конца XIX – начала XX вв.: дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2001. – С. 36.

² Валетов, Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции // Экономическая история: обозрение / Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. Выпуск 13. – 2007. – С. 8.

Далее, в 1906 году 15 ноября издан закон, нормирующий продолжительность рабочего времени ремесленников и служащих торгово-промышленных заведений. Главная норма этого закона устанавливает 10-ти часовой рабочий день для этих работников.

Рабочее движение в России вплоть до 1917 г. выдвигало требование о 8-часовом рабочем дне. Декрет о 8-часовом рабочем дне, впервые в мире был принят только после Октябрьской революции – 29 октября 1917 г. в России. В декрете содержалось и норма ограничения продолжительности рабочей недели 47 часами¹.

Необходимо отметить, что первая Конвенция Международной организации труда, посвящённая регулированию рабочего времени, была принята в 1919 г. В ней указывалось, что «продолжительность рабочего времени лиц, занятых на любом государственном или частном промышленном предприятии или любом его филиале, исключая предприятия, на которых работают только члены одной семьи, не может превышать восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю...»

Кодексы законов о труде 1918, 1922 г.г. действовавшие в нашей стране, также ограничивали продолжительность ежедневной работы 8-ю часами.

Этапным нормативным актом в регулировании продолжительности рабочего времени стал Манифест юбилейной сессии ЦИК СССР от 12 октября 1927г.², в соответствии с которым началось осуществление перехода к 7-часовому рабочему дню.

В предвоенные годы процесс перехода на 7-часовой рабочий день был остановлен: Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и

¹ Трудовое право России: учебник / под ред. К.Н. Гусова – М.: ТК Велби. Изд-во Проспект. – 2008. – С. 54.

учреждений»¹ продолжительность рабочего дня была увеличена до 8 часов. Во время Великой Отечественной войны 1941 – 1945 г.г. действовали законы военного времени, которые допускали неограниченное по существу рабочее время, так как вводили обязательную сверхурочную работу. Лишь по окончании послевоенного восстановительного периода в 1956 г. был введен 7-часовой рабочий день (в расчете на 6- дневную рабочую неделю) или 42-часовая 5- дневная рабочая неделя.

С 1960 г. начался, по существу, новый этап в регулировании рабочего времени в нашей стране. Закон СССР от 7 мая 1960 г. «О завершении перехода в 1960 году всех рабочих и служащих на семи- и шестичасовой рабочий день»² устанавливал продолжительность рабочего дня не более 7 часов. О продолжительности рабочей недели в этом законе не упоминалось.

Кодекс законов о труде РСФСР, принятый в 1971 г. в соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде в качестве основной нормы рабочего времени установил недельную норму продолжительности труда как для работников, работающих в нормальных условиях работы, так и для лиц, занятых на производствах с вредными условиями труда, и других работников. В Кодексе указывалось, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 41 часа в неделю. Ежедневная продолжительность труда устанавливалась законом лишь для шестидневной рабочей недели.

1972 год стал началом новой вехи развития трудового законодательства Советского Союза – вступил в действие новый КЗоТ. Согласно ст. 41 нормирование

¹ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» // Ведомости Верховного Совета СССР. – 30.06.1940. – № 20.

² Закон СССР от 7 мая 1960 г. «О завершении перехода в 1960 году всех рабочих и служащих на семи- и шестичасовой рабочий день» // Ведомости Верховного Совета СССР. – 12.05.1960. – № 18. – Ст. 137.

продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществляется государством с участием профессиональных союзов. Нормы продолжительности рабочего времени не могут быть изменены по соглашению между администрацией предприятия, учреждения, организации с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации или с рабочими и служащими, если иное не предусмотрено законодательством¹.

Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях, организациях не могла превышать 41 часа в неделю. Для рабочих и служащих моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 16 до 18 лет – 36 часов в неделю, а в возрасте от 15 до 16 лет – 24 часа в неделю.

С 25 сентября 1992 года Кодекс законов о труде РСФСР переименовывается в Кодекс законов о труде Российской Федерации. Принципиальных изменений о рабочем времени работника не произошло, однако этим законом устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

Сегодня государство устанавливает лишь предельную продолжительность рабочего времени, не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Остальные вопросы, связанные с рабочим временем (его сокращение, графики сменности, режим рабочего времени), решаются работодателями самостоятельно.

Современное российское трудовое законодательство – в соответствии с Конституцией Российской Федерации и международными правовыми актами, к которым присоединилась Россия, – оставило за трудовым законодательством в области регулирования рабочего времени функцию охраны труда, реализуемую путем установления законом предельной меры труда, которую работодатели ни самостоятельно, ни по соглашению с представительными органами работников или с самими работниками не могут превышать. Исключения из этого правила

¹ Трудовое право: курс лекций / под ред. Д.А. Никонова. – М.: Норма, – 2008. – С. 71.

допускаются лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в случаях сверхурочной работы или если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня¹. Конкретная норма рабочего времени в организации или в отрасли устанавливается коллективным договором и соглашением и может быть ниже этой предельной нормы. Закон не исключает возможности определения нормы рабочего времени для отдельного работника соглашением между работником и работодателем, причем она в этом случае не должна превышать как установленную законом предельную норму, так и норму, предусмотренную коллективным договором.

1.2 Режим и виды рабочего времени

Под режимом рабочего времени следует понимать порядок распределения рабочего времени в течение рабочего дня или смены.

В соответствии со ст. 100 Трудового Кодекса Российской Федерации режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днём, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя;

- работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников;

- продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены);

- время начала и окончания работы;

- время перерывов в работе;

- число смен в сутки;

¹ Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. – М.: Юрист, 2011. – С. 54.

– чередование рабочих и нерабочих дней.

Эти показатели устанавливаются правилами внутреннего распорядка организации с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

Трудовое законодательство определяет следующие виды режимов рабочего времени:

- ненормированный режим;
- режим гибкого рабочего времени;
- сменный режим;
- разделённый режим;
- вахтовый режим работы.

В соответствии со ст. 101 Трудового Кодекса Российской Федерации ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный режим рабочего времени относится к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учётных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (ст. 102 ТК). Гибкий режим рабочего времени основывается на графике работы, который устанавливается по соглашению сторон как при приёме на работу, так и впоследствии.

Применение режимов гибкого рабочего времени не вносит изменений в условия оплаты труда работников, в порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах. Необходимые записи в трудовую книжку вносятся без упоминания о таком режиме работы.

Рабочий день при гибком режиме разбивается:

- «переменное (гибкое) время, в течение которого работник имеет право начинать или оканчивать работу по своему усмотрению;
- «фиксированное» время, когда работники, работающие на условиях гибкого режима, обязаны находиться на рабочих местах.

При работе в таком режиме в условиях неполного рабочего времени норма рабочего времени должна быть скорректирована с учётом фактически установленной недельной или месячной нормы.

Сменная работа – это работа в две, три или четыре смены. Такой режим работы вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объёма выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работодатель не имеет права привлекать работника, даже при его согласии, к работе в течение двух смен подряд.

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделён на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы¹.

Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Некоторые нормативные акты предусматривают для отдельных категорий работников разделение рабочего дня на части, например: положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, утверждённое Приказом Министерства транспорта РФ от 20.08.2004г., положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавсостава судов морского флота, утвержденное Приказом Министерства транспорта РФ от 16.05.2003г. №133, и т. д.

Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания (ст.297 ТК).

¹ Ковалёва, Е.А. Трудовое право: практическое пособие. – М.: Гомель: ГГУ. – 2016. – С. 47.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых посёлках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счёт работодателя общежитиях, иных жилых помещениях. Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии со ст. 299 Трудового Кодекса Российской Федерации вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

При вахтовом методе работы в силу ст. 300 Трудового Кодекса Российской Федерации устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящегося на данный календарный отрезок времени. Работодатель обязан вести

учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

В подтверждение сказанного может служить следующий пример из судебной практики:

«Благовещенским городским судом Амурской области, 01 марта 2018 года, рассмотрено в судебном заседании гражданское дело по иску Карпова М. А. к ООО «Технопром Инжиниринг» о взыскании оплаты сверхурочной работы, надбавок к заработной плате, денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации морального вреда, судебных расходов. Карпов М.А. обратился в суд с исковым заявлением, в обоснование заявленных требований, указав, что состоял в трудовых отношениях с «Технопром Инжиниринг» в должности инженера строительного контроля. Между работником и работодателем заключено дополнительное соглашение № 1 к вышеуказанному трудовому договору, в соответствии с которым стороны определили срок действия договора – на неопределенный срок. В соответствии с трудовым договором Истец выполняет трудовые обязанности в районе вахтового поселка, установлен режим работы – вахтовый метод. За период работы вахтовым методом у истца сложилась переработка, которая не была оплачена ответчиком, что подтверждается расчетными листками. Дополнительные дни отдыха за переработку истцу не предоставлялись, равно как и отпуск, и отгулы. Работодатель за все время трудовых отношений не производил начисление и не выплачивал работнику районный коэффициент».

Вследствие чего суд удовлетворил исковые требования Карпова М.А. и взыскал с ООО «Технопром Инжиниринг» в пользу Карпова М. А. задолженность по оплате сверхурочной работы.

Нормальное рабочее время – продолжительность рабочего времени, применяемая в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, её выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда. Максимальные нормы продолжительности рабочего времени установлены законом.

Основной нормой продолжительности рабочего времени по действующему законодательству является рабочая неделя, под которой понимается продолжительность рабочего времени в часах в течение 7-дневной календарной недели. Установление недельной нормы продолжительности рабочего времени связано с тем, что в трудовом законодательстве предусмотрены два вида рабочей недели: 5-дневная и 6-дневная. В Трудовом Кодексе Российской Федерации термин «рабочий день» употребляется иногда в качестве синонима «рабочей смены», например «неполный рабочий день» (ст. 93 ТК РФ), «разделение рабочего дня на части»¹ (ст.105 ТК РФ). Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

В подтверждение сказанного может служить следующий пример из судебной практики:

«В Алейский городской суд Алтайского края, 20 февраля 2018 года обратился Чуйко А.В. с иском к ЧОП «Витязь» о взыскании невыплаченной заработной платы за переработку сверх нормы рабочего времени, указывая на следующие обстоятельства. С ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ он работал в ООО ЧОП «Витязь». Согласно трудовому договору график работы носил характер сутки через двое. В связи с этим образовалась переработка сверх нормы рабочего времени. Отработанные сверх нормы рабочего времени часы не были оплачены, согласно ст.152 ТК РФ дополнительных дней для отдыха не предоставлялось. На основании изложенного просит взыскать с ООО ЧОП «Витязь» невыплаченную зарплату за переработку сверх нормы рабочего времени. Он работал на объекте круглосуточно это видно, исходя из его графика работы <данные изъяты>. Вместо 24 часов рабочего времени ставилось 12 часов, следовательно, начисление заработной платы производилось не правильно. На основании статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказа Министерства здравоохранения и социального

¹Трудовое право: учебник. 2-е издание, доп. и перераб. / под ред. Л.А. Сыроватской. – М., ЮРИСТЪ, 2003. – С. 109.

развития Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ N 588 «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю», суд приходит к выводу о том, что ежемесячно Чуйко А.В. работал сверх нормальной продолжительности рабочего времени, что не соответствует предписаниям закона о нормальной продолжительности рабочего времени, максимальная величина которой подлежит определению исходя из 40-часовой рабочей недели и количества рабочих дней в конкретном месяце. Исковые требования Чуйко А. В. суд удовлетворил и принял решение о взыскании с ЧОП «Витязь» в пользу Чуйко А. В. невыплаченную заработную плату за сверхурочную работу в размере <данные изъяты>».

Сокращенное рабочее время – установленная законом продолжительность рабочего времени, уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени, однако с сохранением полной оплаты труда. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени коллективным договором или законом. В тех случаях, когда сокращенная норма рабочего времени устанавливается договором, то она становится в такой же мере обязательной для работодателя, как и законодательный предел рабочего времени.

Указание в ст. 92 Трудового Кодекса Российской Федерации на возможность сокращения рабочего времени федеральным законом не означает ограничения прав участников трудовых отношений. Сокращенное рабочее время может устанавливаться также коллективным договором, соглашением. Ст. 92 устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в течение календарной недели. Продолжительность ежедневной работы (смены) лиц, для которых установлена сокращенная рабочая неделя, регулируется ст. 94 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, указанных в ч. 1 и 3 ст. 92 Трудового Кодекса Российской Федерации, является с точки зрения

оплаты труда полной нормой труда. Оплата за работу в течение сокращенного рабочего времени производится за выполнение установленной нормы труда, как и при нормальной продолжительности рабочего времени (ч. 2 ст. 21, ч. 4 ст. 129 ТК РФ). Этим сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ). Исключение установлено для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в свободное от учебы время (ч. 2 ст. 92 ТК РФ), оплата труда которых производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ч. 3 ст. 271 ТК РФ), т. е. так же, как при неполном рабочем времени (ст. 93 ТК РФ).

Сокращенное рабочее время на основании норм законодательства установлено:

- для несовершеннолетних работников;
- для работников с пониженной трудоспособностью;
- на работах с вредными и опасными условиями труда;
- для отдельных категорий работников;
- для работников, работающих в ночное время;
- в предпраздничные дни.

Сокращение рабочего времени для несовершеннолетних работников. Продолжительность рабочего времени для работников, не достигших 16 лет, сокращается на 16 часов в неделю и соответственно составляет 24 часа в неделю. Продолжительность ежедневной смены для работников в возрасте от 15 до 16 лет не может превышать 5 часов. Для работников от 16 до 18 лет нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю и составляет 35 часов, а продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов.

Рабочее время для несовершеннолетних сокращается и для учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время. В этом случае продолжительность рабочего времени учащихся от 14 до 16 лет и от 16 до 18 лет не может превышать половины предельной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 ст. 92 Трудового Кодекса

Российской Федерации, а продолжительность ежедневной смены должна быть не более 2,5 и 4 часов соответственно.

Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов при сокращении рабочего дня в течение недели; за время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 176 ТК).

Сокращение рабочего времени для работников с пониженной трудоспособностью. Правом на снижение нормы рабочего времени пользуются инвалиды 1 и 2 групп. Продолжительность их труда по сравнению с нормальной уменьшается на 5 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

Рабочее время для лиц, не достигших 18-летнего возраста, и инвалидов сокращается независимо от характера работы, отрасли хозяйства, формы собственности, на которой базируется организация. В данном случае работает также ч. 3 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов».

Сокращение рабочего времени на работах с вредными и опасными условиями труда. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда сокращенное рабочее время установлено с целью облегчения условий труда для работников, чей труд сопряжен с воздействием вредных факторов производства на организм человека. Перечень тяжелых работ, а также работ сопряженных с вредными и опасными условиями труда должен утверждаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает правило, согласно которому для работников, работающих с вредными и опасными условиями труда,

нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю и более. Кодекс ограничивает и продолжительность ежедневного труда: при 36-часовой рабочей неделе продолжительность рабочей недели не может быть более 8 часов, при 30 часовой рабочей неделе и менее 6 часов (ч.2 ст.94).

Работодатели вправе расширять круг лиц, для которых устанавливается сокращенное рабочее время, если условия их труда по объективным показателям относятся к тяжелым и вредным.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (Ст. 147 ТК).

Сокращение рабочего времени для отдельных категорий работников. В соответствии со ст. 333 Трудового Кодекса Российской Федерации и Законом Российской Федерации «Об образовании» сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для педагогических работников образовательных учреждений. Их рабочая неделя не может превышать 36 часов в неделю¹. Сокращенное рабочее время установлено также для других работников, чей труд связан с большими нервными и интеллектуальными нагрузками. Так, для воспитателей детских дошкольных учреждений максимальная продолжительность работы составляет 36 часов в неделю. Для медицинских работников² устанавливается продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, а для отдельных категорий работников – меньшая продолжительность труда. Так, для врачей амбулаторно-поликлинических учреждений, занятых исключительно амбулаторным приемом, врачей-стоматологов продолжительность рабочей недели не может быть более 33 часов. На основании специального нормативного акта сокращенное рабочее время установлено членам

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» // Российская газета. – 10.04.2003. – № 66.

² Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // Российская газета. – 20.02.2003. – № 33.

экипажей воздушных судов гражданской авиации¹: при выполнении летной работы их рабочая неделя не может превышать 36 часов. Коллективным или трудовым договором норма рабочего времени в 36 часов в неделю устанавливается для женщин, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям (ст. 320 ТК).

Сокращение рабочего времени в ночное время. Трудовое законодательство предусматривает особый случай сокращения рабочего времени – ограничение продолжительности труда в ночное время. Ночным законодатель признает рабочее время с 22 часов до 6 часов утра. Ночная работа неблагоприятно отражается на работе человека, поэтому в ряде рекомендаций Международной Организации Труда содержится призыв к ограничению ночного труда. Но до настоящего времени в условиях современной экономики ночная работа необходима. Данная необходимость обусловлена особенностями технологических процессов, требованиями обслуживания населения (электростанции, водоснабжение, больницы транспорт и т.д.). На основании ст. 96 Трудового Кодекса Российской Федерации при работе в ночное время продолжительность рабочей смены сокращается на один час без последующей отработки. Современное толкование этой нормы обязывает не только уменьшить продолжительность ночной смены, но и соответственно сокращать норму рабочего времени при работе в ночную смену.

Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает, что продолжительность работы в ночное время не сокращается для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это

¹ Письмо Минтруда РФ от 10 марта 1998 г. № 1370-ЕК «О продолжительности рабочей смены и об условиях отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации» // Российская газета. – 17.03.1988. – № 41.

необходимо по условиям труда, а также при сменных работах при шестидневной рабочей неделе, с одним выходным днем. Список подобного рода работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Законодатель устанавливает перечень субъектов, которые не могут быть допущены к работе в ночное время. В данный перечень входят: беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников. С письменного согласия могут привлекаться к работам женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей инвалидов, а также работники осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Согласно Российскому законодательству неполным рабочим временем называется рабочее время, продолжительность которого меньше, чем нормальное или сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время может выступать как неполная рабочая неделя или как неполный рабочий день. При неполном рабочем дне уменьшается продолжительность ежедневной работы, но рабочая неделя остается пятидневной или шестидневной. Неполное рабочее время – уменьшение числа рабочих дней при сохранении установленной продолжительности рабочей смены.

Таким образом, при неполном рабочем времени, как и при сокращенном рабочем времени, соответственно продолжительность рабочего времени уменьшается. Однако неполное рабочее время отличается от сокращенного определенного рода признаками. Во-первых, если сокращенное рабочее время устанавливается законом или коллективным договором для определенных категорий работников, то неполное рабочее время может быть установлено для любого работника по соглашению между сторонами. Во-вторых, при сокращенном рабочем времени его продолжительность определяется нормативным актом, регулирующим конкретный вид сокращенного рабочего времени; соглашение же между работником и работодателем о неполном рабочем времени может предусматривать уменьшение рабочего времени на любое количество часов или рабочих дней без каких либо ограничений. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии¹. Оплата труда при неполном рабочем дне производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК).

Законодательство РФ предусматривает, что в определенных случаях по заявлению работника работодатель обязан установить ему неполное рабочее время. Такая обязанность лежит на работодателе, если с заявлением об установлении неполного рабочего времени обращается:

¹ Научно-практический комментарий к законодательству РФ о труде // под ред. Г.Л. Соловьевой, – 2007. – Том 1. – С. 349.

- беременная женщина;
- работник, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет; ребенка инвалида до 18 лет;
- работник, осуществляющий уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работников, каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

В отдельных случаях неполное рабочее время может устанавливаться по инициативе работодателя. Это возможно в связи с изменениями в организационных или технологических условиях труда. Если эти условия могут повлечь за собой массовые увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представительного органа работников вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.2 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Иногда работодатель вынужден вводить по своей инициативе неполное рабочее время и при отсутствии изменений в организации и производстве труда. Причинами этого могут выступать: ухудшение его финансового положения; снижение спроса на продукцию и т.п. Такую ситуацию следует рассматривать как простой не по вине работников, в силу чего последние должны получать установленные законом гарантийные выплаты. Соответствующими нормативными актами предусмотрена выплата государственной службой занятости компенсаций работникам, вынужденно работающим неполное рабочее время.

Возникает вопрос: Могут ли стороны трудовых отношений и (или) иных непосредственно связанных с ними отношений определять в установленном законом

порядке иные периоды времени, включаемые в рабочее время? В статье 6 Трудового кодекса Российской Федерации, определяя полномочия федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, законодатель говорит о принятии обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов. В пункте 1 части 1 Постановления Правительства Российской Федерации от 13.08.1997 № 1009 «Об утверждении правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации»¹ названы признаки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти: нормативный характер; издание на основе и во исполнение федеральных конституционных законов, федеральных законов, указов и распоряжений Президента Российской Федерации, постановлений и распоряжений Правительства Российской Федерации, а также по инициативе федеральных органов исполнительной власти в пределах их компетенции. Статья 2 Трудового кодекса Российской Федерации² в качестве основного принципа регулирования отношений в сфере труда формулирует «социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации основным принципом социального партнерства называет свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. В статье 6 Трудового кодекса Российской Федерации вопросы рабочего времени не названы среди полномочий исключительно федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными

¹ Постановление Правительства РФ от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации» // Российская газета. – 20.08.1997. – № 166.

² Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // Российская газета. – 05.01.2002. – № 5.

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации допускается, но в случаях, приводящих к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации. Согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации работник и работодатель вправе определить в трудовом договоре режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя). Статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации допускает включение в коллективный договор обязательств работодателя по вопросам рабочего времени и времени отдыха. Также в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Общие правила оплаты иных периодов, включаемых в рабочее время, законодатель не урегулировал, но определил их применительно к конкретной ситуации. Согласно части 4 статьи 258 Трудового кодекса Российской Федерации «Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка», который определяется с учетом положений статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации. В тоже время статья 109 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая право работников на специальные перерывы для обогрева и отдыха, ничего не говорит об особенностях их оплаты. Следует заметить, что многие вопросы в сфере труда разрешаются Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом среднего заработка, например, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39), оплата времени простоя (ст. 157), определение размера выходного пособия (ст. 178), гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование (ст. 187), гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора (ст. 279), отстранение работников, занятых на подземных работах (ст. 330.4), оплата

периода прохождения медицинского осмотра спортсменом (ст. 348.3), гарантии освобожденным профсоюзным работникам (ст. 375), определение размера заработка за время вынужденного прогула (ст. 394) и др. Системный анализ правовых норм позволил сделать некоторые выводы и сформулировать предложения по совершенствованию трудового законодательства. При определенных условиях органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе принимать нормативные акты, определяющие иные периоды времени, включаемые в рабочее время. Такие особенности метода трудового права как договорный и локальный способ регулирования распространяются и на вопросы, касающиеся иных периодов, включаемых в рабочее время. В части 1 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации слова Российской Федерации заменить словами: «содержащими нормы трудового права»; после слова «времени» включить словосочетание «и подлежат оплате в размере среднего заработка в случаях предусмотренных коллективным договором, трудовым договором». Таким образом часть 1 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации должна быть изложена в следующей редакции: «Рабочее время – 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права относятся к рабочему времени и подлежат оплате в размере среднего заработка в случаях, предусмотренных коллективным договором, трудовым договором».

Изменения в институте рабочего времени были вызваны, таким образом, следующими существенными обстоятельствами:

– Необходимостью более четкого и детального освещения некоторых фраз и терминов (иные периоды времени, часы сокращенной продолжительности рабочего времени и др.);

- Усилением научно-теоретического характера формулировки отдельных понятий трудового права (например, термина «сверхурочная работа» и др.);
- Устранением пробелов и «белых пятен» в законодательстве (в отношении ответственности Федеральной службы по труду и занятости и др.);
- Социальным характером действий законодателя, направленных на улучшение условий труда работника. В целом, в новом варианте Трудового Кодекса РФ законодатель полнее и детальнее отразил все структурные элементы изменений, что привело к более ясному пониманию закона.

Но, несмотря на то, что изменения, связанные с развитием института рабочего времени в Российской Федерации, – колоссальны, конфликтные ситуации между работником и работодателем, к сожалению, имеют место быть. И хорошо, если стороны конфликта приходят к соглашению и компромиссу. А если же нет, то работнику предоставляется Трудовым кодексом Российской Федерации определенный перечень способов защиты его трудовых прав и свобод. Согласно статье 45 Конституции Российской Федерации¹ человеку гарантируется защита прав и свобод. Провозглашенная Конституцией Российской Федерации гарантия нашла свое отражение в статье 352 Трудового кодекса Российской Федерации. В случае если работодатель не соблюдает права работников, то последние вправе защищать свои интересы всеми способами, не запрещенными законом. Однако очень часто работники, в случаях нарушения их трудовых прав, не обращаются за юридической помощью, в силу того, что не знают о нарушениях своих трудовых прав и свобод, считая действия работодателя законными и обоснованными.

Согласно сведениям Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), около 65 % граждан не прибегают ни к каким способам защиты своих трудовых прав. В большинстве случаев они объясняют это отсутствием необходимости. Бесплезными подобные действия считают примерно 19 % граждан.

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 21 июля 2014 г.) // Российская газета. – 25.12.1993. – № 237.

Около 5 % респондентов видят только ухудшение положения в связи с применением данных действий. Около 3 % просто не знают, куда обращаться, 10 % не располагают информацией к ответу.

Данный опрос показывает низкий уровень вовлеченности граждан в процесс защиты трудовых прав, низкую правовую защищенность работников, являющуюся одним из основных факторов угроз кадровой безопасности как регионального, так и организационного уровня. «Целью защиты трудовых прав и свобод является обеспечение реализации работниками прав, установленных законом, подзаконным актом или договором». Существует также специальный раздел в Трудовом кодексе Российской Федерации, посвященный защите трудовых прав работников – раздел «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права». В первой же статье раздела указываются способы защиты трудовых прав. К основным способам защиты трудовых прав граждан относится (ст. 352 ТК РФ): самозащита работниками трудовых прав; – защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными – союзами; государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных – нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Российское законодательство идет по пути укрепления трудовых прав работников. Об этом свидетельствует совершенствование норм, обеспечивающих возможность защиты нарушенных трудовых прав работника. Понятие защиты прав работников следует рассматривать с различных сторон. Например, в XIII разделе Трудового кодекса Российской Федерации под защитой трудовых прав понимается: обеспечение соблюдения трудовых прав, восстановление нарушенных прав, установление государством ответственности работодателей за незаконное нарушение прав и свобод работников. Первый из названных способов защиты прав – самозащита трудовых прав. Правовая база самозащиты заложена в Конституции Российской

Федерации в части 2 статьи 45. Однако ни Трудовой Кодекс РФ, ни Гражданский Кодекс РФ, откуда было заимствовано это понятие, не дают четкого определения понятие «самозащита». В научных кругах не сложилось единого мнения ученых – юристов относительно этого термина. Так, например, Д.А. Никонов считает, что «самозащита – оперативное воздействие, которое применяется к нарушителю гражданских прав непосредственно самим управомоченным лицом как стороной в гражданском правоотношении, не прибегая к помощи государственных органов»¹. Исходя из данного определения, можно сделать вывод, что под самозащитой в области трудовых отношений следует считать активные действия работников, которые направлены на восстановление нарушенных трудовых прав без участия судебных и иных органов. К мерам самозащиты можно отнести: отказ от выполнения работы, которая не прописана в трудовом договоре. В данном – случае работнику следует известить об этом непосредственного руководителя в письменной форме (ст. 379 ТК РФ, ст. 60 ТК РФ); отказ от выполнения работы, угрожающая жизни и здоровью работника (ст. ст. 219 – 221 ТК РФ); отказ от незаконного привлечения к сверхурочной работе, работе в выходные и – нерабочие праздничные дни; приостановление трудовой деятельности в случае задержки выплаты заработной – платы на срок более 15 дней, в данном случае работник должен письменно уведомить работодателя об этом (ст. 142 ТК РФ). Таким образом, трудовое законодательство фактически предусматривает лишь один единственный способ самозащиты работников своих прав в случае их нарушения – отказ от осуществления своих трудовых функций и должностных обязанностей. Самозащита возможна при нарушениях трудовых прав работников, прямо указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации. Самозащиту трудовых прав следует отличать от забастовок работников. Самозащита, по большому счету, осуществляется работниками для защиты своих индивидуальных прав, а забастовки проводятся в целях разрешения коллективных трудовых споров и отстаивании интересов всего трудового коллектива

¹ Трудовое право: курс лекций / под ред. Д.А. Никонова. – М.: Норма, – 2008. – С. 71.

или его части. Кроме этого, следует помнить, что, если работник не имеет возможности по каким – либо причинам использовать свое право на самозащиту, он вправе использовать для этого другие способы, предусмотренные законом.

Вторым способом защиты трудовых прав является государственный контроль над соблюдением трудового законодательства. По общему правилу федеральный государственный контроль над соблюдением трудового законодательства осуществляют инспекции по труду в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, а также уполномоченные федеральные органы исполнительной власти, которые вместе с тем осуществляют надзор за соблюдением требований безопасного ведения работ в отдельных сферах деятельности. Государственный надзор осуществляется в основном с помощью проверок, последовательность которых определяется ратифицированными конвенциями МОТ¹, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Федеральным Законом от 26.12.2008 № 294 – ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»². Предмет проверки – соблюдение работодателями трудового законодательства, осуществление деятельности по устранению выявленных в процессе проверки нарушений и проведение мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового законодательства. Третьим видом защиты трудовых прав работников является судебная защита.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам и судом. Порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством Российской

¹ Конвенция Международной организации труда № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» от 22 июня 1935 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 280.

² Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294–ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // Российская газета. – 30.12.2008. – № 266.

Федерации. Так же на основании статьи 22 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статей 382, 391 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые споры подведомственны судам общей юрисдикции, и данные дела в качестве первой инстанции рассматривает именно районный суд. В соответствии со статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации у работника есть право обратиться в суд за разрешением трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня получения им копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Особое внимание стоит обратить на последний пункт положения – работнику должна быть выдана трудовая книжка или он должен иметь хотя бы копию приказа об увольнении. Новой в трудовом законодательстве стала норма, согласно которой за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). И, наконец, четвертым способом защиты прав трудящихся является обращение в профсоюзную организацию. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливает, что профсоюзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений, в том числе по вопросам:

- трудового договора;
- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты труда;
- гарантий и компенсаций.

Согласно статье 370 Трудового кодекса Российской Федерации, профсоюзы имеют право требовать от работодателя устранения выявленных нарушений. Работодатель, со своей стороны, должен в течение семи дней сообщить в профсоюз о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. Профсоюзные органы при осуществлении полномочий взаимодействуют с государственными органами по надзору за соблюдением трудового законодательства. Таким образом, российское законодательство предусматривает существенные гарантии по защите трудовых прав работников. Но в настоящее время огромное количество людей недостаточно осведомлены об имеющихся у них трудовых правах и способах их защиты, что является, безусловно, печальным фактом. В связи с этим на первое место выдвигается необходимость по созданию программы, направленной на осуществление просветительской деятельности для населения как со стороны государственных органов по контролю над соблюдением трудового законодательства, так и со стороны профсоюзных органов.

2 ИНСТИТУТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

2.1 Правовое регулирование института рабочего времени в странах континентальной Европы (Германия, Франция)

Трудовые отношения являются неотъемлемым элементом социальной системы в любом современном обществе. Регулирование трудовых отношений необходимо для сохранения социального мира. Правовое регулирование трудовых отношений в различных странах базируется на основе разных моделей. Две основные модели: европейская (континентальная) и англосаксонская (англо-американская). К странам, использующим первую модель, относятся Россия, Франция, Германия и большинство других европейских стран. Вторая модель применяется в США, Великобритании, Австралии, Новой Зеландии и т. д. Правовое регулирование труда и экономическое развитие страны тесно взаимосвязаны. Выбор модели правового регулирования трудовых отношений имеет влияние на экономику государства, а уровень развития экономических отношений оказывает воздействие на трудовые отношения и правовое регулирование в государстве.

Европейская модель правового регулирования трудовых отношений подразумевает высокий уровень социальных гарантий для работников. Трудовое законодательство направлено на сохранение рабочих мест. Присутствует высокий законодательно установленный минимальный уровень заработной платы и относительно низкая дифференциация размеров оплаты труда. Европейская экономическая модель характеризуется:

- сильным влиянием государства на экономику (через значительные социальные обязательства государства в области медицины, образования);
- социальной направленностью законодательства (борьба против социального неравенства, защита социальных прав работников, в том числе социальные гарантии в случае болезни, безработицы, ухода на пенсию);

– развитием социального партнерства, подразумевающего участие работников в управлении организацией.

Если преимуществом европейской модели правового регулирования трудовых отношений является обеспечение высокого уровня социальных гарантий для работников, то к недостаткам данной модели можно отнести: увеличение расходов работодателей по обеспечению социальных гарантий, предусмотренных законом; рост числа «социальных иждивенцев», которые не хотят работать, живя на социальные пособия; увеличение финансовой нагрузки на наиболее экономически активных граждан – предпринимателей (за счет налогов и компенсаций работникам) и квалифицированных специалистов (через распределение благ на всех).

Изучение рабочего времени в России на основе сравнения опыта стран Зарубежья необходимо для определения целесообразности использования положительного зарубежного опыта этих стран и восполнения существующих пробелов в знании зарубежного трудового права в этой сфере. Цель – анализ правового регулирования ряда вопросов о продолжительности рабочего времени в зарубежных странах. Сравниваются основные нормы трудового права развитых зарубежных стран, определяются особенности рассмотрения проблемы о продолжительности рабочего времени в зарубежных странах. Акцентируется внимание на положительных и отрицательных моментах проблемы продолжительности рабочего времени за рубежом и путях ее решения. Результатом исследования является формулирование выводов и предложений по совершенствованию российского трудового законодательства.

Важнейшими источниками регулирования рабочего времени во всем мире являются Конвенции и Рекомендации МОТ. Некоторые конвенции МОТ содержат определение рабочего времени. Так, согласно Конвенции МОТ № 30 (1930 г.) под рабочим временем понимается период, в течение которого трудящийся находится в распоряжении предпринимателя; из этого периода исключается отдых, во время

которого трудящийся не находится в распоряжении предпринимателя¹. Схожие определения рабочего времени содержатся в конвенциях МОТ №51 и 61.

Следует подчеркнуть, что по вопросу о продолжительности рабочего времени почти во всех развитых странах приоритет был отдан Конвенции МОТ №47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю». Однако ряд стран руководствуется европейскими нормами, а не положениями Конвенции МОТ №47.

Если сравнивать достижения в области охраны труда и здоровья трудящихся в России и зарубежных странах в настоящее время, следует подчеркнуть, что по многим позициям наша страна лидирует, а по некоторым – отстает. Положительным примером может служить установленная законодательно минимальная продолжительность рабочей недели в 40 час в России. В ряде зарубежных развитых стран продолжительность рабочей недели больше. Например, в Великобритании и Германии – 48 часов, в Швейцарии – 45 часов, в Италии – 48 час и т.д.

Нормальная продолжительность рабочего времени в Германии составляет 40 часов в неделю, коллективными договорами это время нередко сокращаются до 38 часов. Согласно Закону «О продолжительности рабочего времени» максимально допустимое рабочее время не может превышать 10 часов в день, при этом в среднем за 6 месяцев оно не должно превышать 8 часов в день, таким образом, дополнительные часы работы должны компенсироваться последующим сокращением рабочего дня. Привлечение к сверхурочной работе допускается в случае необходимости, например, при аварии, отсутствии сменщика и т. д. Максимально возможная продолжительность работы — 48 часов в неделю. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с коллективным договором или соглашением либо по усмотрению работодателя может быть произведена компенсация переработки путем предоставления отгула. В некоторых случаях работник вправе

¹ Конвенция Международной организации труда № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» от 28 июня 1930 г. // [Электронный ресурс] // Консультант плюс: URL. [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) (дата обращения: 21.04.2018г.).

отказаться от сверхурочной работы, в том числе по причинам личного характера. Обеденный перерыв в Германии при продолжительности работы от 6 до 9 часов составляет 30 минут, а при большей продолжительности рабочего дня – 45 минут.

Общие вопросы рабочего времени регулируются в Германии Законом о рабочем времени от 06.06.1994г № BGBI. I S. 1170, 1171.¹ Он распространяется на всех рабочих и служащих, а также сотрудников, занятых их профессиональным обучением. Закон ограничивается предписаниями, направленными на сохранение здоровья наемных работников, и не регламентирует рабочее время во всех подробностях. Так, он регулирует максимально допустимую продолжительность рабочего дня, перерывы и минимальную продолжительность отдыха после рабочего дня, а также в принципе запрещает работу по воскресеньям и выходным дням. В рамках закона время, которое следует отработать, предписывается тарифным договором, внутренним соглашением или трудовым договором. Контроль за исполнением Закона о рабочем времени является задачей органов охраны труда отдельных земель (служба производственного контроля, служба охраны труда). Мир ищет новые способы работы, новые методы удержания и мотивации персонала. Одним из направлений становятся альтернативные режимы рабочего.

Работодатели в различных компаниях ранее устанавливали нормированный рабочий день. Как правило, это 8 –10 часов рабочего времени. Начинается такой рабочий день в 9 или 10 утра и заканчивается в 18.00 – 19.00. Это была самая распространенная практика во всем мире. Но в последние десятилетия появилась новая тенденция – к переходу на гибкое рабочее время. Эксперименты по введению гибкого рабочего времени ставили еще в середине XX века в Германии. Опыт Германии заинтересовал другие страны и стал распространяться по Европе и США. На сегодняшний день, во всем мире больше половины компаний перешли на схему

¹ Козлов, В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: автореферат ... канд. юрид. наук. – М., 2007. – С. 27.

гибкого рабочего графика. 1 января 2001г. в Германии вступил в силу Закон о неполной занятости и ограничениях, связанных с рабочим временем от 21.12.2000г №BGBI. I S. 1966.2. Согласно данному закону неполная занятость возможна не только в исключительных случаях, но считается обычным явлением как для мужчин, так и для женщин, имеющих любую квалификацию. Сотрудник, проработавший на предприятии более шести месяцев, может требовать сокращения продолжительности рабочего времени. Соответствующее изменение вносится в трудовой договор. Работодатель обязан удовлетворить данное пожелание, если это не вредит производству. Законными являются четыре причины отказа со стороны работодателя:

- несоразмерно высокие издержки; существенный ущерб организации производственного процесса;
- отсутствие на предприятии резервной рабочей силы соответствующей квалификации, а также возможности найма дополнительной рабочей силы;
- снижение конкурентоспособности предприятия и создание угрозы его существованию.

Закон о неполном рабочем времени распространяется на все предприятия, имеющие численность более 15 человек, включая учеников. Закон гласит, что так называемые денежные выплаты (заработная плата, отпускные, премии и т.д.) работник, занятый неполное рабочее время, получает частично (соразмерно доле участия), при этом в доступе к таким социальным благам, как профессиональное обучение, повышение квалификации и т.д., работодатель не может ему отказать без уважительных причин. Если же предприятие выделяет денежные средства на то, чтобы работники сами проходили профобучение либо повышение квалификации, неполнозанятым они выплачиваются целиком. Согласно новому закону о неполном рабочем времени сотрудник при желании может снизить свое рабочее время по договору до любого объема. Одновременно он должен иметь право на самостоятельное планирование и распределение своего рабочего времени по договоренности с работодателем. В то же время в законе подчеркивается, что если сотрудник принял решение о переходе на неполную занятость, он не может в

дальнейшем требовать от работодателя перевода на полную. Переводиться же на неполную занятость в течение ограниченного промежутка времени работник может лишь с согласия работодателя. В законе оговаривается, что право перевода на неполную занятость не распространяется на государственных служащих и учеников, обучающихся на предприятии. Несмотря на то, что гибкое неполное рабочее время используется на немецких предприятиях главным образом молодыми людьми, все большее распространение получает модель неполного рабочего времени для лиц пожилого возраста. Неполное рабочее время по возрасту – особая модель гибкого неполного рабочего времени, позволяющая пожилым работникам плавно перейти к выходу на пенсию. Во введении неполного рабочего времени для сотрудников старших возрастов законодатели видят возможность перераспределения труда благодаря одновременному привлечению на предприятие молодежи, в том числе учеников, передаче опыта сотрудников старших возрастов более молодым. В рамках данной модели работники, достигшие 55-летнего возраста, сокращают свое рабочее время на 50%, но их заработная плата за вычетом всех налогов уменьшается лишь до 70% от прежнего объема. Таким образом, работодатель повышает ежемесячную сумму выплат на 20%, однако увеличившиеся при этом издержки возмещаются федеральным органом, занимающимся вопросами трудоустройства. Возмещение издержек возможно в том случае, если:

- работник, переводимый на неполное рабочее время по возрасту, не был безработным на протяжении пяти лет, предшествовавших наступлению 55-летнего возраста;
- как минимум в течение трех лет регулярно производились взносы в пенсионный фонд и все требуемые налоговые отчисления;

– на рабочее место, освобождающееся в связи с переходом сотрудника пожилого возраста на неполную занятость, работодатель нанимает лицо, бывшее ранее безработным¹.

Промежуток времени, в течение которого пожилой сотрудник может работать неполное рабочее время, может достигать десяти лет. При этом социальные выплаты, которые предусмотрены законом о неполном рабочем времени по возрасту, могут возмещаться службой занятости в течение не более шести лет. Право на переход к неполному рабочему времени по возрасту оговаривается в отраслевых тарифных соглашениях либо в коллективных договорах, заключаемых на предприятиях. В настоящее время в Федеративной Республики Германии использование неполного рабочего времени по возрасту закреплено почти в 550 отраслевых тарифных соглашениях и приблизительно в 8 тыс. коллективных договоров. В настоящее время на германских предприятиях применяются три модели неполного рабочего времени для лиц пожилого возраста. В рамках первой – «гибкой модели неполного рабочего времени по возрасту» – объем рабочих часов сотрудника до достижения им пенсионного возраста составляет 50% от объема рабочего времени полнозанятого работника.

Вторая – «блочная модель неполного рабочего времени по возрасту» – делит весь период неполной занятости на два этапа. В течение первого сотрудник работает, как обычно, – полный рабочий день, в течение второго – не работает вообще, то есть досрочно уходит на пенсию.

Третья модель – «ступенчатая» – предусматривает поэтапное снижение объема рабочего времени. Ценность данной модели в том, что знания и опыт уходящего сотрудника 3 Положение о предоставлении неполного рабочего времени лицам пожилого возраста. При использовании данной модели предприятие прикрепляет к неполнозанятому работнику пожилого возраста ученика, над которым он

¹ Козлов, В.С. Указ.соч. – С. 19.

осуществляет шефство. В Германии рабочий день рано начинается и рано заканчивается.

Для трудового права Франции применительно к рабочему времени характерно употребление термина «*temps du travail effectif*» – время действительной работы или, как указывают некоторые ученые, фактически отработанное время¹. Согласно ст. 212-4 Трудового кодекса Франции, временем действительной работы является время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя и обязан подчиняться его указаниям, при этом, не имея прав свободно осуществлять личные занятия. Продолжительность рабочего времени здесь составляет 35 часов в неделю. Законы о 35-часовой рабочей неделе являются результатом вмешательства государства в вопросы установления условий труда. Для борьбы с безработицей делается акцент на демократичность рынка, подразумевающую создание рабочих мест с частичной занятостью, трудоустройство на фиксированный срок на контрактной основе и т.д. Л. Я. Гинцбург отмечал, «нормальному рабочему времени противостоит фактически отработанное время. Первое определяет обязанность, долг гражданина, второе – исполнение обязанности, то количество труда, которое он отработал. Фактически отработанное время относится к нормальному так же как применение права относится к норме права или как исполнение обязательств к обязательству». Для того чтобы уяснить, о каком именно понимании рабочего времени идет речь, целесообразно обратиться к наполнению времени действительной работы по законодательству Франции и анализу законодательно закрепленных составных элементов понятия.

Обеденный перерыв и перерыв в течение дня считаются временем действительной работы, в случае, если работник пребывает в распоряжении работодателя. Однако даже в тех случаях, когда указанные периоды времени признаются временем действительной работы, они могут быть оплачены на основании положений коллективных соглашений или трудовых договоров.

¹ Козлов, В.С. Указ.соч. – С. 20.

Если ношение рабочей одежды (фирменной одежды) является обязательным, и когда операции по переодеванию происходят в пределах рабочего места и в случаях если это предусмотрено в коллективном соглашении, то время, затраченное на указанные выше операции, считается временем действительной работы. В противных случаях, время, затраченное на указанные выше операции, должно быть компенсировано соответствующим отдыхом или выплатами.

Время перемещения работника до рабочего места не является временем действительной работы. Однако, Закон № 2005-32 от 18 января 2005 г. прибавит к этой формулировке следующее пояснение: в случае, если это время превышает нормальное время перемещения от дома до места работы, оно должно быть компенсировано установленным локально временем отдыха или выплатами. Принцип заключается в том, что часть времени, затраченного на дорогу, совпадающая с началом работы не должно приводить к уменьшениям в заработной плате.

Французское законодательство содержит крайне интересные положения о дежурствах. Согласно Закону Обри II от 19 января 2000 г., «время дежурства является периодом времени, когда работник, не находится в постоянном и немедленном распоряжении работодателя, не обязан пребывать по месту жительства или недалеко от места работы для того, чтобы быть в состоянии вмешаться в работу организации. При этом время такого вмешательства считается временем действительной работы». Индивидуальные графики таких периодов времени должны быть доведены сведения работника за 15 дней до даты соответствующего дежурства. Часы дежурства должны быть компенсированы согласно установленному локальному документу, который соотносит количество часов дежурства с соответствующей компенсацией – денежно или в форме дополнительного времени отдыха. При этом устанавливается, что время присутствия работника в «ночных организациях», в случае если от работника требуется какое-либо вмешательство по требованию считается временем действительной работы. Речь идет о сотрудниках больниц (сиделках, няньках), вахтерах, сторожах, дежурных и т.д.

Согласно сложившейся французской судебной практике, для времени действительной работы характерны также следующие особенности:

– фактически, временем действительной работы считается то время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя для участия в деятельности предприятия;

– при этом только работа по указанию работодателя может быть включена в период времени действительной работы;

– неважно, что именно трудовой договор включает во время отдыха. Если во время этого времени отдых работника призван выполнять срочную трудовую функцию (например, в случаях, рассмотренных выше) – это время составляет время действительно работы;

– период времени, в течение которого работник перемещался по поручению работодателя, включая те случаи, когда он был осуществлен после окончания рабочего дня, считаются временем действительной работы. Также в это время включается период времени, затраченный на перемещение от одного места работы до другого¹.

Существовали определенные противоречия в тех случаях, когда график работы работников определенных должностей был фактически установлен, несмотря на законодательные требования – например, в случаях, когда время пребывания на работе существенным образом зависит от решения определенных задач или наступления определенных обстоятельств. Некоторые из таких функций предполагают существенное превышение продолжительности рабочего времени по сравнению с законодательно установленными нормами, в случае если указанный работник имеет определенную автономию для решения задач, стоящих перед ним, дающим возможность изменить время пребывания на предприятии. В связи с этим

¹ Чанышев, А.С. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах: автореферат ... канд. юрид. наук. – М., 2013. – С. 55.

Закон от 17 января 2000 г. впервые установил три категории работников применительно к профессиональным работникам и руководителям:

– «Управляющие работники» (руководители организации). На них не распространяется положение французского законодательства о продолжительности рабочего времени, которое будет рассмотрено ниже, за исключением положений об оплачиваемом отпуске и отпусках по беременности. Это «работники, осуществляющие функции, значение которых влечет за собой существенную независимость в решении вопросов рабочего времени, уполномоченные принимать самостоятельно решения и которые получают оплату за труд в наибольших для данного предприятия размерах»;

– руководители и профессиональные работники, работающие группой, занятые согласно коллективному графику, принятом на предприятии, для которых длительность рабочего времени может быть установлена заранее. На них в полной мере распространяются положения французского законодательства;

– остальные работники из состава руководителей и профессиональных работников. В отношении них применяется французское законодательство об уменьшении рабочего времени согласно специальным положениям – и рабочее время устанавливается на один год либо в количестве часов, либо в количестве дней, в случае, если количество часов не может быть спланировано.

Если говорить о механизме реализации норм о продолжительности рабочего времени, то надо отметить, что Франция – это единственная страна в Европе, где государство, сочетая императивные и диспозитивные меры, сокращает рабочее время с целью создания рабочих мест и вовлекает стороны трудовых отношений в диалог. Что касается неполного рабочего времени, то таковым считается меньшее, чем установленное законом или коллективным договором обычное время работы. Работники с неполным рабочим днем приравниваются в своих правах к сотрудникам, работающим на полную ставку. Трудовое законодательство Франции является весьма благоприятным для работника, в связи, с чем может быть опыт Франции может быть использован в Российской Федерации.

2.2 Правовое регулирование института рабочего времени в англосаксонских странах (Англия, США)

Англосаксонская модель предполагает минимальную регулируемую роль государства в экономике при малом удельном весе государственной собственности, а также всемерное поощрение предпринимательства, что влечет резкое разделение на богатых и бедных, существенные различия в оплате труда. Эта модель характеризуется:

- значительной свободой работодателя в отношениях найма и увольнения; «близостью» между трудовым и гражданским правом;
- развитием социально-партнерских отношений на уровне предприятия, но не отрасли или региона;
- мобильностью рабочей силы.

Преимущество англосаксонской модели составляет экономическая свобода (свобода предпринимательства), стимулирующая рост экономики. К недостаткам данной модели можно отнести:

- риск повышения уровня социальной напряженности в обществе (из-за недостаточного уровня социальных гарантий);
- ухудшение состояния здоровья работников вследствие сильной конкуренции за рабочие места (снижение качества трудовых ресурсов).

В Великобритании продолжительность рабочего времени регулируется Законами о рабочем времени. Особенностью нормальной продолжительности рабочего времени в Великобритании является то, что в стране установлена 48 часовая рабочая неделя, что вызывает наибольшее количество споров. Безусловное право работника на «opt out agreement»¹,

¹ Чанышев, А.С. Указ.соч. – С. 76.

то есть на соглашение между работником и работодателем, в котором работник заявляет и соглашается работать больше, чем это предусмотрено общей нормой – 48 часов в период времени, составляющий 7 дней (далее – индивидуальное соглашение об исключениях). При этом у работника есть право на расторжение указанного соглашения с обязательным предварительным уведомлением работодателя за семь дней или в течение иного срока, который установят стороны, до предполагаемого расторжения. В Англии установлен запрет на подписание такого соглашения по инициативе работодателя. Данная законодательная конструкция, по мнению Правительства Великобритании, во-первых, предусматривает гибкость на рынке труда и является одной из ключевых причин того, что Великобритания – есть европейский лидер по ряду социально-трудовых показателей: по низкому уровню безработицы, по высокому уровню охраны труда, по низким показателям несчастных случаев на производстве, и, во-вторых, реализует право работника на выбор условий труда. Для того чтобы наиболее полно охарактеризовать это крайне интересное положение трудового права Англии, необходимо, на наш взгляд, обратиться к комментариям официальных органов и правоприменительной практике.

Повышенная продолжительность рабочего времени Великобритании является предметом рассмотрения официальных органов Европейского Союза в силу того, что не ложится в канву социальности и заботы о работнике, предусмотренных установленными Евросоюзом нормами, в связи с чем, Великобритании было предложено 4 возможных варианта существования механизма права работника на продление рабочих часов:

– ужесточить условия применения индивидуальных соглашений об исключениях для того, чтобы усилить неотъемлемый признак добровольности вступления в соглашения и поднять общий уровень гарантированности прав работников;

– любые исключения по отношению к максимальной продолжительности рабочего времени принимать на уровне соглашений между социальными партнерами;

– установить, что возможность вступления в индивидуальные соглашения об исключении должна быть предусмотрена коллективными договорами на уровне организации; в тех организациях, где орган представительства работников не сформирован, индивидуальные соглашения об исключениях должны иметь место, однако, на более жестких условиях;

– постепенно изменить данный механизм с целью его полной отмены с одновременным выявлением случаев существенных нарушений.

Имеется в виду исключение из общих правил, установленных законодательством, о продолжительности 48-часовой рабочей неделе. Данные предложения находятся в стадии обсуждения официальными органами Великобритании, что, однако, не мешает сделать выводы относительно применимости модели индивидуальных изъятий из общих норм трудового законодательства, касающихся продолжительности рабочего времени.

В этой связи хотелось бы отметить следующее. В Великобритании 22% всех работников используют именно эту гибкую модель в отношении рабочего времени, из них 71% не желают уменьшения рабочего времени до 48 часов в неделю в случае, если их заработная плата будет уменьшена соответствующим образом. При этом Правительство Великобритании, опираясь на научные и статистические исследования, оставаясь на своей позиции, которую кратко можно сформулировать как «оптимум между гарантированностью прав работников, которые хотят работать меньше, и легальной возможностью работать больше тем работникам, которые этого желают, а также работодателям, которые готовы платить больше за более продолжительный труд», предлагает несколько предварительных вариантов нахождения искомой золотой середины, представляющих несомненный научный интерес:

– обязательная письменная форма соглашений. В настоящее время, согласно законодательству Англии, работник имеет право работать больше 48 часов в неделю, в случае если он до того, как фактически начал работать указанным образом, заключил соглашение с работодателем. Правительство предлагает ввести типовую форму такого соглашения, которое содержало бы ряд информационных положений – о праве работника отказаться от такого режима работы, или праве изменить его в любой момент;

– установление правила о том, что соглашение должно подписываться отдельным документом, а не быть включенным в качестве совокупности условий в трудовой договор. Эта мера представляется эффективной в силу того, что нанимаемые работники зачастую под давлением работодателя дают свое согласие на включение условия о работе более 48 часов в неделю в трудовой договор;

– установление правила о том, что согласие работника на работу более 48 часов в неделю неправомерно, в случае если по времени совпадает с подписанием трудового договора. Разделение этих двух моментов способствует обеспечению права выбора рабочего времени работника, а также дает возможность работнику обдумать и более комплексно ознакомиться со своими правами в случае подписания соглашения об исключениях;

– закрепление правила о том, что соглашения об исключении должны быть подписаны на срочной основе и должны подписываться заново по истечении срока. В настоящее время такого рода соглашения имеют бессрочный характер и на практике ведут к тому, что работники, опасаясь негативных последствий со стороны работодателя, не подают уведомления о прекращении соглашений об исключении, тем самым не реализуя свое право на выбор условий труда;

– установление наибольшего количества часов работы в неделю, в случае если работник выбирает работать больше чем 48 часов в неделю. Эта мера позволит избавить работников от усталости, опасной для здоровья, однако, по мнению Правительства Великобритании, влечет к ограничениям в

заработной плате в случаях, когда место работы удалено от места проживания работника, и работник предпочитает отработать максимальное количество рабочих часов за наиболее короткий срок¹;

- управление рисками организаций, использующих труд работников, работающих более 48 часов в неделю, включающее в себя, в первую очередь, постоянный мониторинг состояния здоровья указанных лиц;

- установление обязательных медицинских обследований за счет работодателя для работников, подписавших индивидуальные соглашения об исключениях;

- ведение дополнительного учета рабочего времени на предприятиях, помимо платежных ведомостей, отражающего количество отработанных часов в условиях «длинной рабочей недели». Данный учет сейчас, согласно законодательству Великобритании, не ведется;

- проведение кампании по информированию работников о правах и гарантиях работников, относящихся к рабочему времени. Эта мера связана с низким уровнем информированности работников о своих правах, а также с тем, что крайне распространена ситуация подписания индивидуальных соглашений об исключении «на всякий случай», когда нет необходимости создания исключения по отношению к общим правилам, и фактически работник работает не более 48 часов в неделю;

- унифицирование практики и создание типовых документов, шаблонов и правовых моделей, связанных с правами, гарантиями и управлением рабочим временем, которое будет утверждено в качестве свода правил работодателям и профсоюзами.

Представляется, что большую, по сравнению с существующими положениями российского законодательства о совместительстве и сверхурочной работе, или, что

¹ Чанышев, А.С. Указ.соч. – С. 98.

более сходно с английской моделью – ненормированном режиме рабочего дня – гибкость норм о нормальной продолжительности рабочего времени едва ли целесообразно применять в Российской Федерации в силу того, что применение индивидуальных соглашений об исключениях возможно только в совокупности с вышеуказанными компенсационными и гарантийными нормами, которые являются громоздкими по своей структуре, накладывают множество дополнительных обязательств на стороны трудового правоотношения и бюрократизируют кадровый учет.

Согласно законодательству Великобритании, а именно основному закону, регулирующему вопрос рабочего времени в Великобритании – Положение рабочего времени (The Working Time Regulations), вступившем в силу 1 октября 1998 г., с последующими изменениями в 1999, 2001, 2002 и 2005 гг., рабочее время – период времени, в течение которого работник осуществляет трудовую деятельность или исполняет обязанности, находясь в распоряжении работодателя. Это время включает в себя:

- обед в случае если он сопряжен с трудовой функцией работник (бизнес-ланч). Рабочее время не включает в себя перерыв на обед;
- время, проведенное работником в пути, в случае если это является одной из его трудовых функций. Рабочее время не включает в себя время, проведенное в дороге на работу/с работы;
- время, затраченное работником на повышение своей квалификации или прохождении тренинга, относящегося к его трудовой функции;
- время, потраченное работником на рабочее место в ожидании распределении работы;
- время, проведенное за границей Великобритании, в случае, если деятельность работодателя осуществляется в пределах Великобритании;
- время осуществления трудовой деятельности в отрыве от постоянного места жительства. Однако в рабочее время не входят промежутки времени после окончания такого рабочего дня, даже если работник вынужден заночевать не дома;

– время в ожидании вызова (on-call time), при условии, что работник присутствовал на рабочем месте. Время в ожидании вызова, проведенное работником вне рабочего места считается рабочим временем, только в случаях, когда он фактически оказывает какие-либо услуги или осуществляет иную трудовую деятельность. При этом период времени, включающий ежедневные поездки от дома до места работы, перерыв на отдых, когда рабочая деятельность не осуществляется, время, проведенное в пути, не в связи с трудовыми функциями, а также обучение или прохождение тренингов, не связанные с работой, не могут быть включены в рабочее время.

Количество часов, которое проработал работник в течение недели, согласно положением английского законодательства, вычисляется за период времени, составляющий 17 недель или, в случае если работник проработал меньше этого срока, фактический срок работы работника. Этот период времени называется «reference period», то есть базовый период. Таким образом, работник может работать в среднем 48 часов в неделю, насчитанных за указанный базовый период. Базовый период может быть увеличен до 26 недель в отдельных случаях, таких как работа в больницах или круглосуточных учреждениях. Из базового периода исключается время отпуска, болезни, отпуска по уходу за ребенком.

В Великобритании учет количества отработанных часов в неделю, конечно, также используется для целей оплаты за труд работника, но специфика состоит в том, что в стране создана действующая система контроля за временем, отработанным работником¹. Обязанностью работодателя является ведение журналов учета количества отработанных работником часов по всем базовым периодам, начиная с момента начала трудовых отношений, таким образом, чтобы инспекторы Главного управляющего по делам техники безопасности имели возможность проверить

¹ Чанышев, А.С. Указ.соч. – С. 155.

требования законодательства о нормальной продолжительности рабочего времени, а также проверить, заключено ли индивидуальное соглашение об исключениях с работниками.

Подводя итог, хотелось бы отметить следующее. Многие эксперты связывают успехи в Великобритании в борьбе с безработицей с целым рядом социально-экономических причин. Летом 2006 г. уровень безработицы составил среднее значение в 5,45% от экономически активного населения, а также в области производительности труда индекс производительности труда в промышленности показывает постоянный рост в среднем на 1 % в квартал.

Законодательство Великобритании о понятии рабочего времени и его составляющих является значительно более детальным, нежели российское законодательство. Также обширно представлена судебная практика по данному вопросу, а также аналитические исследования.

Само понятие рабочего времени Англии закрепляется в законодательстве, но при этом является довольно примитивным и сводится к основному признаку времени, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя. При этом законодательный акцент смещен на практические подходы, направленные на однозначное толкование воли законодателя – на установление периодов времени, составляющих рабочее время. Российскому законодателю в связи с этим целесообразно было бы более четко установить периоды времени, которые подлежат включению в рабочее время и устранить возникающие сомнения при толковании норм ст. 91 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В Соединенных Штатах Америки внутригосударственная политика направлена на установление, закрепление и реализацию прав и законных интересов всех его подданных. Одним из важнейших направлений государственной политики является социальное, отличающееся своей динамичностью, масштабностью и постоянным

развитием. Недаром считается, что одна из наиболее сильных социальных баз действует именно в США.

Отличительной особенностью трудового законодательства Соединенных Штатов Америки является его крайняя децентрализованность. Практически все трудовые права и обязанности, как работника, так и работодателя определяются на уровне договоров и соглашений. Лишь строго ограниченное число базовых положений регулируются такими федеральными актами как: Закон о справедливых условиях труда (Fair Labor Standards Act) 1938 г., Закон Дейвиса – «Бэйкона» (Davis – Bacon Act) 1931 г. и связанные с ним акты, Закон о договорных часах работы и стандартах безопасности (Contract Work Hours and Safety Standards Act) 1969 г., Закон об отпуске по семейным обстоятельствам и болезни (Family and Medical Leave Act) 1993 г., Закон Макнамара О’Хара о договоре обслуживания (McNamara O’Hara Service Contract Act) 1965 г. и др.

Основным законом в сфере правового регулирования рабочего времени в США является Закон о справедливых условиях труда 1938 г. (Fair Labor Standards Act, FLSA). В указанном Законе закрепляется нормальная продолжительность рабочего времени, содержатся положения о сверхурочных работах, а также особенности правового регулирования труда несовершеннолетних. Он охватывает большую часть работников, занятых как в государственном, так и в частном секторе экономики (включая государственных и муниципальных служащих, работников, занятых в компаниях с ежегодным оборотом более 500 тыс. долл., работников, занятых в торговле между штатами и др.¹.

Легальное определение рабочего времени в США отсутствует, однако в Кодексе федеральных нормативных актов (Code of Federal Regulations) закрепляется понятие рабочей недели, которое может ввести в заблуждение российских исследователей.

¹ Козлов, В.С. Указ.соч. – С. 15.

Под рабочей неделей понимается установленный и периодически утверждающийся период времени продолжительностью 168 часов (семь 24-часовых периодов). Поскольку работник не в состоянии проработать 168 часов в течение недели без предоставления времени для сна и отдыха, можно судить о некорректности данного определения.

При закреплении указанного определения американский законодатель включил в понятие рабочей недели тот период времени, в течение которого работник привлекается к работе (работа в дневное время, ночные и сверхурочные работы). Рабочая неделя в США не всегда совпадает с календарной. Она может начинаться с любого дня недели и с любого времени суток. Рабочая неделя устанавливается как на отдельном предприятии, так и на группе предприятий, принадлежащих разным работодателям. Работодатель вправе изменять рабочую неделю только в том случае, если это изменение будет носить постоянный характер и работникам будет выплачена компенсация за сверхурочную работу¹. Анализ Закона о справедливых условиях труда позволяет выделить следующие правовые нормы рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени (40-часовая рабочая неделя);
- сокращенная продолжительность рабочего времени (в FLSA установлена в отношении несовершеннолетних);
- неполная продолжительность рабочего времени (как правило, устанавливается на уровне коллективных договоров. Работа в режиме неполного рабочего времени подлежит оплате пропорционально отработанному времени).

Закрепление в FLSA 40-часовой рабочей недели не ограничивает право работодателя на привлечение работников к работе за ее пределами. Указанный

¹ Козлов, В.С. Указ.соч. – С. 18.

норматив показывает лишь то, что выполнение работы сверх 40 часов в неделю должно быть оплачено работодателем не менее чем в полуторном размере.

Особенностью правового регулирования рабочего времени в США является то, что штаты обладают достаточно широкими полномочиями в сфере регулирования трудовых отношений и вправе принимать свои законы, нередко ухудшающие правовое положение работников по сравнению с действующим федеральным законодательством.

Отдельные штаты не относят к сверхурочным работы, выполняемые за пределами 40-часовой рабочей недели. В штате Миннесота сверхурочными признаются работы, выполняемые за пределами 48 часов в неделю. Законодательство штата Канзас относит к сверхурочным работам только те, которые выполняются за пределами 46 часов в неделю. Фактически законами этих штатов нормальная продолжительность рабочего времени увеличена до 46 и 48 часов соответственно.

Необходимо отметить некоторые существенные недостатки законодательного регулирования рабочего времени.

Для всех работников, за исключением, «исключительных», Закон о справедливых условиях труда требует оплаты сверхурочных часов работы. Исключения из правил в некоторых случаях применяются в отношении категорий сотрудников, работающих в пожарной охране, в больницах и домах престарелых. При этом ряд штатов имеют свои законы о сверхурочных часах работы. В ситуации, когда к работнику применяются как нормы штата о труде, так и федеральные трудовые нормы, он вправе выбрать более высокий стандарт такого рабочего режима (то есть того, в соответствии с которым сверхурочные оплачиваются в большем размере). Здесь нельзя не отметить некоторое неравноправие в положении разных категорий работников. Если некоторые из них вообще не имеют права на оплачиваемые сверхурочные часы, то другие наоборот, обладают этим правом с избытком. Скорее всего, это осознанная дифференциация работников вызвана приоритетными направлениями внутригосударственной политики США и, возможно,

компенсируется в других областях. Также данный закон не содержит положений о необходимости получения письменного согласия работника для выполнения сверхурочных работ, что позволяет американскому работодателю привлекать работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени без их письменного согласия.

В США на законодательном уровне не закреплены также максимальные пределы указанных работ. К сверхурочным работам относятся любые виды работ, выполняемые за пределами определенного количества часов в течение дня или недели. В связи с отсутствием оговорки о том, с чьей стороны может исходить инициатива указанных работ, напрашивается вывод, что сверхурочные работы в США могут выполняться как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для несовершеннолетних в возрасте 14 – 15 лет. Она должна составлять не более 40 часов в неделю (не более 8 часов в день) в свободное от учебы время и не более 18 часов в неделю (не более 3 часов в день) при совмещении работы с обучением. Несовершеннолетние могут выполнять работу с 7.00 до 19.00 (в летнее время до 21.00). Указанные ограничения продолжительности рабочего времени не рассматриваются в тех случаях, когда несовершеннолетний занимается профессиональным спортом. Для несовершеннолетних в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная рабочая неделя не предусмотрена. Привлечение несовершеннолетних к выполнению трудовой функции не должно мешать учебному процессу, причинять вред их здоровью и нравственному развитию.

В США отсутствуют общие правовые нормативы работы в ночное время, которые охватывали бы все категории работников. Особенности регулирования труда в ночное время устанавливаются отдельно для каждой категории работников. В качестве примера можно привести государственных служащих. В соответствии с § 5545 титула 5 Кодекса законов США ночной работой признается работа,

выполняемая в период с 18.00 до 06.00. За выполнение ночных работ работникам выплачиваются оклад (basicpay) и дополнительная компенсация (premiumpay) в размере до 10% от оклада. Ограничения по привлечению работников к работе в ночное время содержатся в различных титулах Кодекса законов США, Кодекса федеральных нормативных актов и иных подзаконных актах, регулирующих труд отдельных категорий работников, например несовершеннолетних.

Работа по совместительству на федеральном уровне в США не ограничивается. Однако некоторые работодатели устанавливают в отношении своих работников запрет на работу по совместительству у своих конкурентов или на работах, которые препятствуют выполнению основной трудовой функции. Полный запрет работ по совместительству либо их выполнение с согласия работодателя являются, незаконными только в тех штатах, где приняты законы об использовании работниками свободного от работы времени.

В настоящее время законы об использовании работниками свободного от работы времени приняты в штатах Калифорния, Колорадо, Коннектикут, округе Колумбия, штатах Иллинойс, Индиана, Кентукки, Луизиана, Мэн, Миннесота, Миссисипи, Миссури, Монтана, Невада, Нью-Гемпшир, Нью-Джерси, Нью-Йорк, Северная Каролина, Северная Дакота, Оклахома, Орегон, Южная Каролина, Южная Дакота, Теннесси, Вирджиния, Западная Вирджиния, Висконсин, Вайоминг.

Что касается режимов рабочего времени, анализ законов и локальных нормативных правовых актов позволяет выделить следующие режимы:

- поденный учет рабочего времени;
- суммированный учет рабочего времени;
- многосменный режим работы.

В США суммированный учет рабочего времени, при котором переработка в течение одной недели компенсируется недоработкой в другой, применяется с некоторыми ограничениями. В соответствии с § 778.104 титула 29 Кодекса федеральных нормативных актов не допускается привлечение работника к труду за

пределами нормальной 40-часовой рабочей недели в течение более двух недель подряд. При этом переработка в течение одной недели не может быть заменена предоставлением дополнительного времени отдыха в течение другой недели. Если работник в первую неделю отработал 30 часов, а во вторую – 50, то он вправе требовать получение компенсации за сверхурочную работу. В этой ситуации учетный период не может превышать одной недели¹.

В тех штатах, где действуют законы о подневном учете и оплате сверхурочных работ, использование суммированного учета рабочего времени запрещено (в штате Орегон действует закон, обязывающий работодателя оплачивать каждый последующий час работы в течение рабочего дня продолжительностью более 10 часов в полуторном размере).

По сравнению с американскими работниками российские работники наиболее полно защищены на федеральном уровне. В Трудовом Кодексе Российской Федерации закрепляются, нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ), правовые нормативы работы в ночное время (96 ТК РФ), максимальная продолжительность сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ) и иные правовые гарантии трудовых прав работников. Ни на региональном, ни на локальном уровне не допускается принятие актов, ухудшающих правовое положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством (ст. 5, 8 ТК РФ).

В США сложилась несколько иная ситуация. Отсутствие четких правовых гарантий трудовых прав работников на федеральном уровне и широкие полномочия штатов по вопросам установления правовых нормативов рабочего времени позволяют им принимать правовые нормы, которые не всегда отвечают интересам работников и нередко ухудшают их положение по сравнению с действующим федеральным законодательством. В большинстве случаев правовые нормативы рабочего времени находят свое закрепление не на федеральном и региональном уровне, а на локальном уровнях (в коллективных договорах).

¹ Козлов, В.С. Указ.соч. – С. 26.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог исследований, произведенных в выпускной квалификационной работе можно сделать следующие выводы:

Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации, опираясь на сложившуюся в российской науке трудового права традицию, в форме нормы права в статье 91 определил рабочее время как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В результате сравнительно-правового исследования вопросов темы выпускной квалификационной работы выявлены сходства норм о рабочем времени в России, Великобритании, Франции и Германии обусловленные тем, что в них получили свою реализацию общепризнанные международные нормы и принципы трудового права. В рассмотренных странах продолжительность рабочего времени законодательно ограничено, а вопросы, относящиеся к режиму рабочего времени подлежат локальному установлению в соответствии с общими правилами, предусмотренными соответствующими кодексами. Во всех рассмотренных странах существует учетный (базисный) период, сходны также положения о сокращенном рабочем времени для отдельных категорий работников. Вместе с тем, ряд отличий, среди которых особенное место занимает система индивидуальных соглашений об исключениях в Великобритании, «короткая» рабочая неделя Франции, а также ряд норм французского законодательства о модуляции рабочего времени, индивидуальные рабочих часах и приостановлении рабочего времени, не дают основание делать вывод о значительной степени сходства рабочего времени в рассмотренных странах, оставляя просто для создания сравнительно-правовых концепций и научных

дискуссий о применимости каких-либо положений зарубежного законодательства в России.

Рассматривая правовое регулирование института рабочего времени в США, было выявлено более существенное отличие от вышеназванного правового явления, регулируемого законодательством Российской Федерации. Наиболее отличительной особенностью трудового законодательства Соединенных Штатов Америки является его крайняя децентрализованность. Практически все трудовые права и обязанности, как работника, так и работодателя определяются на уровне договоров и соглашений. Лишь строго ограниченное число базовых положений регулируются федеральными актами. По сравнению с американскими работниками российские работники наиболее полно защищены на федеральном уровне.