

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно–Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
Кафедра «Теория государства и права, трудовое право»

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМОВ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ:  
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2016.523. ВКР

Руководитель работы, к.ю.н., доц.  
\_\_\_\_\_ Сагандыков М.С.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

Автор работы,  
Студент группы Ю-552  
\_\_\_\_\_ Безбородько В.В.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

Нормаконтролер доц.  
\_\_\_\_\_ Филиппова Э.М.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

Челябинск

2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ .....	5
1.1 Понятие рабочего времени и режима работы по российскому и международному трудовому праву .....	5
1.2 Виды режимов рабочего времени.....	10
1.3 Правовое регулирование рабочего времени и режимов работы в зарубежных странах.....	22
2 РЕЖИМЫ РАБОТЫ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ .....	32
2.1 Ненормированный рабочий день.....	32
2.2 Работа в режиме гибкого рабочего времени .....	44
2.3 Режим работы при использовании дистанционного труда.....	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	60
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	63

## ВВЕДЕНИЕ

Для любого вида общественно полезной деятельности людей общим измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. Рабочее время, с одной стороны, закрепляет меру труда, с другой - обеспечивает работнику предоставление времени для отдыха и восстановления затраченных сил. По мнению академика И.М. Сеченова, для нормального функционирования организма необходимо восемь часов работы, восемь часов отдыха и восемь часов сна.

Рабочее время - одно из важнейших условий труда. Норма рабочего времени, установленная законом, позволяет: обеспечивать охрану здоровья работника, способствовать его долголетию на работе; получать от каждого работника общественно необходимую меру рабочей силы; повышать культурный и технический уровень сотрудника, учиться в профессии, развивать его личность, что в свою очередь способствует повышению эффективности труда.

Работающему по трудовому договору Конституцией РФ гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37). Рабочему времени посвящен разд. IV ТК РФ.

Объектом исследования является комплекс общественных отношений, складывающихся в рамках трудового законодательства.

Предметом исследования является институт рабочего времени и его правовое регулирование.

Целью исследования является изучение понятия, видов и режимов рабочего времени.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) рассмотреть понятие и виды рабочего времени;
- 2) исследовать общую характеристику режимов рабочего времени;

3) проанализировать вопросы правоприменительной практики по вопросам применения различных режимов рабочего времени.

Научная и практическая значимость исследования заключается в том, что результаты исследования можно использовать в дальнейшей работе и при преподавании спецкурсов.

Методологическую основу работы образуют диалектический метод познания, а также ряд известных общенаучных и частно-научных методов (формально-юридический, исторический, сравнительно-правовой и др.).

Источниками знаний являются, прежде всего, современное законодательство в области трудовых отношений. В исследовании используются методы анализа и синтеза, систематический, грамматический, синтаксический, логический и другие.

Нормативной базой работы послужили Конституция Российской Федерации, нормы российского законодательства о социальной защите, ряд федеральных законов и подзаконных актов, соответствующих тематике исследования.

Развитие темы исследования прослеживается в работах таких авторов, как Вишнепольская И., Галичевская Е., Жижерина Ю., Митрофанова В., Никурадзе А., Пластинина Н., Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. и ряда других.

Эмпирическая база работы представлена постановлениями Пленума Верховного Суда РФ, Определениями судов РФ. Использование практики является важной составляющей для выработки правовой позиции не только на основе теоретических положений, но и сопряженных с практикой.

Содержание и структура работы обусловлены научными и практическими потребностями. Изложение материала, осуществляется, как правило, по принципу от общего к частному.

Структура выпускной квалификационной работы включает введение, две главы, заключение и список используемой литературы.

## 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

### 1.1 Понятие рабочего времени и режима работы по российскому и международному трудовому праву

Рабочее время определяется в ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации как 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 ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Многие страны регулируют рабочую неделю законом, например, устанавливая минимальные ежедневные периоды отдыха, ежегодные праздники и максимальное количество рабочих часов в неделю. Рабочее время может варьироваться от человека к человеку, часто в зависимости от экономических условий, местоположения, культуры, выбора образа жизни и прибыльности средств к существованию человека. Например, кому-то, кто поддерживает детей и платит большую ипотеку, может потребоваться работать больше часов, чтобы покрыть основные расходы на жизнь, чем кому-то с такой же доходностью и более низкими затратами на жилье. В развитых странах, таких как Великобритания, некоторые работники работают неполный рабочий день, потому что они не могут найти работу на полный рабочий день, но многие выбирают сокращенное рабочее время для ухода за детьми или другими членами семьи; некоторые выбирают его просто для увеличения свободного времени

Таким образом, можно сказать, что рабочее время складывается из двух периодов.

Первый период - время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности.

Второй период - время, когда работник фактически свои обязанности не выполняет, но в соответствии с законодательством это время засчитывается как рабочее.

К таким периодам, например, относятся:

1) специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (перерывы для обогрева и отдыха работников, работающих в холодное время на открытом воздухе) (ст. 109 ТК РФ);

2) перерывы, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);

3) перерывы для отдыха и питания, предоставляемые работникам на работах, где невозможно предоставить перерывы, используемые работником по своему усмотрению (ст. 108 ТК РФ);

4) перерывы, предоставляемые авиадиспетчерам, время простоя не повине работника.

Отдельными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, как правило, регулируемыми трудовые отношения отдельных категорий работников, могут предусматриваться и иные периоды, также относящиеся к рабочему времени. Так, например, в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

Как правило, рабочее время включает в себя основной и подготовительный периоды работы (подготовка рабочего места, получение заказа, прием и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, доставка готовой продукции и т. Д.) , предусмотренных технологией и организацией

труда, и не включает время, затраченное на дорогу от КПП до рабочего места, смену одежды и стирку до и после окончания рабочего дня, перерыв на обед. Простой по вине сотрудника, прогулы, опоздания, досрочное прекращение работы.

В международных нормах регулированию рабочего времени уделяется значительное внимание. Самая первая Конвенция № 1 МОТ «О рабочем времени в промышленности» (1919 г.) установила 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю. Превышение указанной продолжительности допускалось «при несчастном случае или угрозе такового, в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования или в случае непреодолимой силы». Превышение также допускалось на таких работах, которые предполагают сменный график при непрерывном характере производства. Рабочее время в неделю при этом не должно было превышать 56 часов.

Следующей стала важная Конвенция № 47 МОТ «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935 г.) Конвенция МОТ № 47 (1935 г.) «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю»..

Рекомендация № 116 МОТ «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.) предусматривала необходимость выработки каждым членом МОТ национальной политики, направленной на постепенное сокращение нормальной продолжительности рабочего времени. Составной частью такой политики должны были стать немедленные меры по сокращению рабочей недели в том случае, если она превышает 48 часов. При этом компетентный орган должен устанавливать предельное число сверхурочных часов, которое может быть проработано в течение определенного периода времени.

Согласно Рекомендации № 116 МОТ Рекомендация МОТ № 116 (1962 г.) «О сокращении продолжительности рабочего времени». нормальной продолжительностью рабочего времени считается принятое законодательством, коллективными договорами или арбитражными

решениями число часов или количество часов, сверх которых всякая оплачиваемая работа оплачивается по особым ставкам для сверхурочных. При исчислении средней нормальной продолжительности рабочего времени за основу берется рабочая неделя. Сверхурочными являются все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Предельное число таких сверхурочных устанавливается компетентным органом. Этот орган в соответствии с положениями Рекомендации № 116 МОТ должен систематически проводить консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников. Данные консультации должны затрагивать и вопросы оплаты сверхурочной работы. При этом особо учитывается положение отдельных категорий работников, среди которых беременные женщины, кормящие матери, молодые работники в возрасте до 18 лет, лица с ограниченной трудоспособностью в силу определенных недостатков. Учет нормального рабочего времени и сверхурочного времени должен производиться работодателем, контролироваться трудовой инспекцией и в случае нарушения его продолжительности повлечь применение соответствующих санкций.

В основном все специальные нормы, регулирующие рабочее время в отдельных отраслях и по отдельным категориям работников, ТК РФ отнесены к гл. 4, однако в ней отражены не все категории и особенности, которые имеют отличное от общего регулирование в международных нормах. Например, Конвенция № 172 МОТ «Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях» (1991 г.) и Рекомендация к ней № 179 МОТ. Здесь термин «рабочее время» Конвенция определяет, как время, в течение которого трудящиеся находятся в распоряжении предпринимателя. В соответствии с национальным законодательством и сложившейся практикой им предоставляется приемлемый минимальный ежедневный (средней продолжительностью 10 непрерывных часов) и еженедельный отдых (не менее 36 часов, которые должны быть предоставлены непрерывно). Кроме того, они должны заблаговременно

информироваться о графиках работы. Если трудящиеся в случае необходимости привлекаются к работе в праздничные дни, то они получают соответствующую компенсацию в виде свободного времени или денежного вознаграждения, что определяется посредством коллективных переговоров или согласно национальному законодательству или практике. Рекомендация устанавливает необходимость постепенной ликвидации практики разделения рабочего времени на части, а также необходимость принятия мер, обеспечивающих правильный подсчет и регистрацию рабочего времени и сверхурочных работ.

Работа в ночное время определяется Конвенцией № 171 МОТ и Рекомендацией № 178 МОТ «О ночном труде» (1990 г.). Более ранние акты регулировали ночной труд применительно к таким категориям работников, как женщины и молодежь.

В Конвенции № 171 МОТ «О ночном труде» (1990 г.) ночной считается работа продолжительностью не менее 7 часов подряд, включая промежуток между полуночью и 5 часами утра. Конвенция № 171 МОТ и Рекомендация № 178 МОТ содержат комплекс норм, направленных на установление мер, принимаемых в целях охраны здоровья работающих в ночное время, предоставление им возможности профессионального роста, содействия в выполнении семейных и общественных обязанностей. К числу таковых относятся, в частности, право на прохождение бесплатного медицинского обследования по просьбе работника, получение первой медицинской помощи и консультаций по уменьшению ущерба для здоровья, связанного с ночным трудом.

Не запрещая в принципе ночной труд для женщин в период беременности, Конвенция № 171 МОТ предусматривает перевод женщины на работу в дневное время до и после рождения ребенка в течение, по крайней мере, 16 недель, из которых не менее 8 недель должны предшествовать предполагаемой дате рождения ребенка. Необходимость предоставления дополнительных периодов работы в дневное время должна

быть подтверждена медицинскими свидетельствами, удостоверяющими, что это необходимо для здоровья матери или ребенка: во время беременности и в течение определенного времени сверх периода после рождения ребенка, устанавливаемого по согласованию с представительными органами предпринимателей и трудящихся.

Вывод: В соответствии со ст. 91 ТК РФ рабочее время - это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Таким образом, рабочее время - это время, фактически отработанное работником, а также время, когда работник фактически не выполнял свои прямые обязанности, но находился в распоряжении работодателя. Иными периодами, отнесенными к рабочему времени, являются, в частности: время простоя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера); перерывы в течение рабочего дня (смены), предоставляемые женщинам для кормления ребенка; время приема пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерыв для отдыха и питания, и др.

Рабочая неделя может делиться на график как 5/2, так и 6/1. Кроме того, может быть рабочая неделя с выходными в шахматном порядке или неполная рабочая неделя. Продолжительность ежедневной работы при пяти- или шестидневной рабочей неделе определяется делением ее на 5 или 6 дней. В то же время 40-часовая рабочая неделя в дни перед праздниками сокращает продолжительность рабочего дня на один час.

## 1.2 Виды режимов рабочего времени

Обычный режим работы зависит от системы учета рабочего времени. Различают режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени.

В соответствии со ст. 100 ТК РФ при организации трудового процесса организации вправе прибегнуть к ежедневной пятидневной работе с двумя выходными днями, ежедневной шестидневной работе с одним выходным днем, рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику, а в соответствии со ст. 104 ТК РФ — к суммированному учету рабочего времени.

График ежедневной работы на практике получил наименование односменный режим работы.

При поденном учете рабочего времени любая работа сверх нормы есть сверхурочная работа (ст. 99 Т К РФ).

Суммированный учет — это такой вид учета рабочего времени, который предусматривает более продолжительный период, чем сутки или неделя. Он выполняет не только функцию измерения исполнения рабочего времени. Он, кроме того, своеобразная форма организации труда, форма режима рабочего времени. Минимальная продолжительность — месяц, а максимальная — год.

Суть суммированного учета состоит в том, чтобы продолжительность рабочего времени в течение дня за учетный период в среднем была бы равна норме рабочего дня.

В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов.

Суммированный учет рабочего времени может быть недельным, ежемесячным, квартальным и даже годовым. Такой метод учета используется, например, при организации работы вахтовым методом, на транспорте и пр. Это означает, что продолжительность рабочего времени за

отчетный период не должна превышать нормального количества рабочих часов, а если возникает вопрос об отклонении от нормального рабочего времени, норма будет рассчитана с соответствующего периода.

Максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени законом не ограничена. На практике она обычно составляет 8-12 часов. Чаще всего такой учет рабочего времени применяется в непрерывно действующих организациях.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

В соответствии со ст.97 ТК РФ работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

Изменения ст. 97 Трудового кодекса Российской Федерации полностью убирает понимание работы по совместительству, стоит признаться, что такое изменение обосновано, так как старая редакция не дает четкого разграничения по своей природе понятие «совместительство» и работа за пределами установленного рабочего времени.

В связи с этим из ТК РФ исключена ст. 98, где речь шла о совместительстве, которое рассматривалось как работа за пределами продолжительности рабочего времени по инициативе работника. Общее положение о праве работника работать по совместительству закреплено ныне в новой ст. 60.1 ТК РФ, В которой говорится, что работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Выходя за рамки предусмотренного графиком неполного рабочего дня так же должна предусмотрена сверхурочная работа, но это противоречит нормам теоретического и международного понимания о нормальном рабочем времени и работы сверх нормы.

Кроме того, работники, занятые неполный рабочий день, получают необоснованные льготы: они будут получать более высокую оплату за ту же работу, что можно рассматривать как прямое нарушение принципа равной оплаты за труд равной ценности.

К работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени ст. 97 ТК РФ в новой редакции наряду со сверхурочной работой относит и работу сверх рабочего дня (смены), если работнику установлен ненормированный рабочий день. Понятие ненормированного рабочего дня и правила его установления предусмотрены ст.101 ТК РФ.<sup>1</sup>

Во-первых, трудовой кодекс заключается в определении сверхурочной работы как работы, выполняемой работниками производственных учреждений в то время, когда, согласно внутреннему законодательству, они или она не будут иметь права на работу». Тяжелая работа допускается только по специальному соглашению между работодателем и работником, и работа по контракту включает в себя только необходимые условия для сверхурочной работы, адаптированной к условиям технического производства.

Рабочее время - эта категория используется не только в праве, но и в социологии, психологии, экономике и других областях знаний. Каждая из этих наук изучает определенные аспекты рабочего времени.

Рабочее время как место человеческого развития можно описать с точки зрения количества и качества затраченного времени. Степень, в которой оно используется продуктивно и эффективно - соответствие стандартам производства, времени и обслуживания.К. Маркс «подчеркивал,

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1.

что объем работ в один и тот же период может варьироваться в зависимости от интенсивности»<sup>1</sup>.

В экономическом аспекте рабочее время состоит из двух частей:

- 1) времени производительной работы;
- 2) времени перерывов в работе (потерь рабочего времени из-за производственных неполадок, которые зависят от самого работника).

Социологи подразделяют время как рабочее и свободное. С позиции науки трудового права рабочее время рассматривается следующим образом:

1) как мера труда; измерение труда по количеству (время) и интенсивности (норма) — это и есть мера труда работника (одновременно обеспечивая ему время отдыха, необходимое для восстановления сил, сохранения здоровья и т.д.);

2) «рабочее время является институтом трудового права. Правовые нормы о рабочем времени регулируют определенные (однородные) общественные отношения предмета трудового права;

3) рабочее время — элемент трудового правоотношения»<sup>2</sup>.

Нормы выработки, времени и обслуживания составляют подвижную величину меры труда. Рабочее время, в течение которого работник обязан выполнять трудовую функцию, — величина постоянная (закономерно сочетание этих двух величин в едином понятии меры труда). Норма рабочего времени может определяться в расчете на сутки, неделю, месяц и год. При нормировании продолжительности рабочего времени традиционно используются понятия «рабочий день (смена)», «рабочая неделя».

Мерой труда является продолжительность работы и ее производительность (эффективность). Объем продукции, произведенной за этот период, выражается в условной стадии производства (время, Услуга) и ее интенсивной стоимости. Рабочий день указывает на рабочее время, то есть

<sup>1</sup>Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, тома 1-39. М.: Издательство политической литературы. 1955-1974. Т. 23. С. 421, 528, 534.

<sup>2</sup>Снигирева И. О. Рабочее время и время отдыха. М.: Проспект, 2018. С. 314.

на широкую сторону. «Устанавливая меру труда для каждого человека, государство определяет сложность, значимость и вредность труда (стандарты производства, соответствующие стандарты) с точки зрения работы и вида занятий (рабочий день) и с качественной точки зрения»<sup>1</sup>.

Законодательное регулирование рабочего времени традиционно играет двойную роль. С одной стороны, определялась степень участия работников в общем труде, необходимая для существования всего общества, с другой - создание условий для восстановления жизненных сил, затрачиваемых в процессе труда. Обеспечивалось поддержание здоровья, развитие личности, выполнение семейных обязанностей и т. д.

Изменения в регулировании рабочего времени, особенно с точки зрения обычного установленного законом еженедельного рабочего времени. Однако такие стандарты не всегда реализуются на практике, и действительно, нередко существуют существенные пробелы между тем, что написано в законе, и тем, что на самом деле происходит на рабочем месте. Поэтому, чтобы получить точную картину рабочего времени, регулирование рабочего времени должно быть понято в отношении фактических моделей рабочего времени.

Это не отрицает того, что регулирование рабочего времени является важным фактором, определяющим фактическое рабочее время. Дело в том, что его воздействие значительно варьируется в зависимости от многих других индивидуальных и институциональных факторов, а также экономических факторов. Одно из хорошо известных экономических представлений состоит в том, что при более высоком доходе работники, как правило, имеют более высокий спрос на «досуг», и, таким образом, разрыв между законом и реальной практикой будет сокращаться по мере роста экономики.

---

<sup>1</sup>Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации: М.: Дашков и К, 2013. С. 284.

Итак, О. Рычагова резонно отмечает, что упоминание правил внутреннего рабочего графика и условий трудового договора как признаков служебных обязанностей работника не несет самостоятельной смысловой нагрузки и утяжеляет определение. Первую смысловую часть можно трансформировать без ущерба для ее содержания: «Время, в течение которого сотрудник должен выполнить свои задачи». В этом случае рабочее время как конкретное понятие определяется как родовым (время), так и специальной характеристикой (необходимо выполнять рабочие задачи).

Вторая смысловая часть - «а также другие периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочим часам». Если эта часть определения необходима, она обязательно содержит независимую функцию.

При этом его объем не пересекается с объемом первого смыслового сегмента и является его полной противоположностью, отрицая признак «должен выполнять свои служебные обязанности». Таким образом, часть объема понятия «рабочее время», приведенного в ч. 1 ст. 91 ТК РФ можно определить как периоды, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами распространяются на рабочее время, в течение которых работник не обязан выполнять свои трудовые обязанности. Получается, что нормативные правовые акты иногда отменяют до нерабочего времени.

Следовательно, необходимое и достаточное определение рабочего времени в понимании законодателя - это время, в течение которого работник должен выполнять свои служебные обязанности. Однако даже это определение нельзя считать удовлетворительным.

Действительно, если работник незаконно привлечен к выполнению сверхурочных работ, время их выполнения под данное определение не подпадает, но является рабочим. Следовательно, дефиниция подлежит расширению с учетом всех случаев незаконного применения труда: «Рабочее

время — это время, в течение которого работник должен работать либо не должен, но работает по инициативе работодателя»<sup>1</sup>.

Представляется спорной точка зрения И.А. Дедковой, которая предлагает внести в ч. 1 ст. 91 ТК РФ после слов «иными нормативными правовыми актами» дополнение, «а также соглашением работодателя и работника», и сформулировать ее следующим образом: «Рабочее время — 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 законами и иными нормативными правовыми актами, а также соглашением работодателя и работника относятся к рабочему времени»<sup>2</sup>.

Известный исследователь рабочего времени Л.Я. Гюнцбург считал, что в соответствии с марксистско-ленинской доктриной рабочее время определялось как мера работы, выраженная в единицах времени, которую граждане социалистического государства должны выполнять в соответствии с универсальной конституционной обязанностью работать. Это определение вряд ли применимо к современным научным определениям. В то же время ученый-правовед указал, что фактическое рабочее время противоположно нормальному рабочему времени. Первый определяет долг, долг гражданина, второй - исполнение долга, объем проделанной им работы. Фактически, отработанные часы связаны с обычными рабочими часами, поскольку применение закона относится к закону или как выполнение обязательства связано с обязательством.

Теоретический интерес представляет иностранное трудовое право. Итак, согласно ст. 110 ТК РФ, рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовыми, коллективными договорами и правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем

---

<sup>1</sup>Рычагова О.Е. К вопросу о новациях в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха. Омск: Юридическая литература, 2012. С. 123-125.

<sup>2</sup> Дедкова И.А. Особенности правового регулирования труда работников муниципального автомобильного транспорта: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М.: Проспект, 2016. С. 24.

месте и выполнять свои трудовые обязанности. Работник также включает время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в праздничные, праздничные и выходные дни).

По трудовому праву Франции, рабочее время — это время действительной работы или фактически отработанное время. В соответствии со 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 права свободно осуществлять личные занятия.

Заслуживают внимания, следующие правовые позиции. В.С. Козлов полагает, что рабочее время — это один из центральных институтов трудового права, представляет собой совокупность правовых норм, установленных в целях обеспечения работникам права на отдых и ограничение рабочего времени, а также в целях закрепления меры труда<sup>1</sup>.

О.Е. Рычагова обоснованно считает, что в трудовом праве регулирование рабочего времени и времени отдыха является одним из наиболее интересных направлений для исследований. Законодатель стремится достичь как минимум трех целей. Первое часто определяется как обеспечение права трудящихся на отдых. Так подчеркивается взаимосвязь обоих институтов трудового права, акцент делается на соответствующих, горизонтальных связях между ними, то же время можно утверждать, что цель правового регулирования в данном случае - гарантировать надлежащую охрану труда»<sup>2</sup>.

Рабочее время обычно варьируется в сокращенные или неполные периоды. Другими словами, классификация рабочего времени по видам осуществляется в соответствии с критериями (базисом), такими как

---

<sup>1</sup> Козлов В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 3, 16.

<sup>2</sup> Рычагова О.Е. К вопросу о новациях в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха. Омск: Юридическая литература, 2012. С. 120-122.

продолжительность рабочего времени календарной недели. Все эти виды рабочего времени являются стандартизированными рабочими часами, поскольку они имеют ограничения по продолжительности.

График работы на неполный рабочий день-это график, в котором сотрудник работает меньше, чем полный рабочий день. Из-за сокращения рабочего времени сотрудники могут работать только два или три дня в неделю и могут не работать обычные восемь часов в день.

Такой график хорошо работает для определенных типов предприятий (например, ресторанов и кафе), но может создать дополнительную головную боль для других типов предприятий (например, офисов и колл-центров).

Для менеджеров, состоящая только из сотрудников, занятых неполный рабочий день, означает, что при составлении расписания придется иметь дело с большим количеством людей. Это не всегда плохо, но это может сделать сортировку по доступности серьезной задачей.

В науке трудового права также можно выделить рабочее время, такое как работа вне установленного срока, поскольку оно не совпадает с рассматриваемым видом работы. Человек, работающий в обычное рабочее время, может работать более 40 часов в неделю. Сотрудники с сокращенным рабочим временем также могут быть наняты в нерабочее время.

В рассматриваемом контексте это относится и к работникам, исполняющим трудовые обязанности на условиях неполного рабочего времени. Превышение установленного по соглашению сторон трудового договора норматива также является работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени является разновидностью (или дополнением) по отношению к указанным основным его видам. Данная разновидность существует параллельно с одним из основных видов рабочего времени (нормальным, сокращенным либо неполным). При этом необходимо учитывать то, что работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени — это:

1) ненормированное рабочее время (которое относится к режиму рабочего времени гл. 16 ТК РФ);

2) сверхурочная работа (но она в принципиальном смысле должна носить исключительный характер ст. 97 ТК РФ).

Таким образом, выделение такого вида рабочего времени, как работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, представляется, по меньшей мере, спорным.

Подведя итог сказанному, обратившись к мнению И.В. Гейц, который, предложил полное число элементов, образующих состав режима; его перечень включает девять составных частей, элементов (компонентов):

- 1) поденный и суммированный учет рабочего времени;
- 2) режим неполного рабочего времени;
- 3) особенности установления режима рабочего времени в отношении женщин, имеющих детей;
- 4) режим ненормированного рабочего дня;
- 5) режим сменной работы;
- 6) режим гибкого рабочего времени;
- 7) режим рабочего дня, разделенного на части;
- 8) вахтовый метод организации работы;
- 9) перерывы в работе (перерывы для отдыха и питания, специальные перерывы).

Сезонные работы по определению являются временными и краткосрочными.

Существует множество видов сезонной работы для людей с широким спектром навыков. Вот некоторые из наиболее распространенных отраслей для сезонных позиций:

1. Туризм
2. Строительство
3. Розничная торговля
4. Доставка продуктов питания или посылок

## 5. Учет

Некоторые работы носят сезонный характер в зависимости от географии. Например, в районе Великих озер в теплое время года существует крупная индустрия катания на лодках и рыбной ловли, но зимой она закрывается. Некоторые специалисты в такой отрасли могут работать в северном климате в течение лета и переносить операции в более южное и теплое место на зиму.

Для розничного найма Рождество-самое оживленное время года. Работодатели обычно начинают нанимать осенью дополнительный персонал, чтобы звонить в кассы во время праздничного шопинга. Индустрия туризма также часто возглавляется во время праздников, а также в летнее время.

Ввиду новой коронавирусной инфекции COVID-19 из-за необходимости социальной дистанции в настоящее время все больше людей заказывают еду онлайн (в отличие от посещения магазинов) и получают доставку еды. Это привело к увеличению найма временных работников.

Привлечение иностранных сезонных рабочих часто пропагандируется для восполнения нехватки рабочей силы, но в то же время критикуется за склонность к эксплуатации мигрантов в качестве дешевой рабочей силы без предоставления им достаточной защиты. В разделе анализируются правила сезонного труда в Австралии, Новой Зеландии, Германии и Франции. Во-первых, рассматривается уровень защиты, установленный положениями международного права. Во-вторых, пересматриваются права на социальное обеспечение и связанные с работой права, которые четыре страны предоставляют своим сезонным работникам.

Многие авторы в качестве режима рабочего времени включают и способы его учета, а иногда в качестве элемента включают и сверхурочные работы, и так называемые дежурства.

Правильный выбор рабочего времени зависит от эффективности использования фонда рабочего времени, имеющегося в распоряжении данного предприятия, и, в конечном итоге, от его экономической

рентабельности, экономической жизнеспособности и конкурентоспособности.

Режим рабочего времени тесно и напрямую связан с методами учета и управления для определения фактического рабочего времени, что, как было сказано выше, является одним из важнейших методов правового регулирования рабочего времени. Однако мы считаем, что методы учета и управления не являются составными частями (элементами) или неотъемлемыми частями системы рабочего времени. Сверхурочная работа не может быть включена в рабочее время, поскольку сверхурочная работа является отклонением от нормального рабочего режима, то есть исключением из общих правил.

### 1.3 Правовое регулирование рабочего времени и режимов работы в зарубежных странах

Рабочее время является одним из центральных органов трудового права. Решение многих проблем, с которыми сталкиваются сегодня российские законодатели, развитие российского законодательства о работе в рабочее время возможно с учетом зарубежного опыта.

Исследование рабочего времени в России, основанное на сопоставлении опыта западноевропейских стран, с примерами США, Великобритании, Франции, Швейцарии и Дании, определяющих характеристики и предусматривающих возможность использования положительного зарубежного опыта в этих странах для разработки предложений по совершенствованию законодательства о рабочем времени, а также для восполнения существующего разрыва в знаниях иностранных лиц в области права в этой области.

В соответствии с Трудовым законодательством Республики Казахстан рабочее время делится на нормальное рабочее время, сокращенное рабочее время и неполное рабочее время. Трудовой кодекс предусматривает

нормальную продолжительность рабочего времени и не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании производственного (межотраслевого) договора и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. Нормальный рабочий день устанавливается для всех сотрудников независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех, для которых законом предусмотрено сокращение рабочего времени.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников: в возрасте до 16 лет — не более 24 час в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 час в неделю; инвалидов I или II группы — не более 35 час в неделю; занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда — не более 36 час в неделю в порядке, установленном российским Правительством с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

Действующее законодательство в России допускает применение неполного рабочего времени по соглашению между работником и работодателем. Это касается в первую очередь беременных женщин, женщин, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 16 лет, или лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи согласно медицинскому заключению, а также инвалидов. Кроме того, ст. 74 ТК РФ предусматривает возможность установления неполного рабочего времени по инициативе работодателя в целях предотвращения массового увольнения работников, вызванного причинами, связанными с изменением организационных или технологических условий труда.

С целью повышения эффективности трудового законодательства в вопросах продолжительности рабочего времени, думается, будет полезным рассмотреть особенности регулирования продолжительности рабочего времени в ряде развитых зарубежных стран.

Если сравнивать достижения в области труда, охраны и здоровья российских и иностранных работников, то на данный момент наша страна руководит многими должностями, и некоторые положительные примеры-это установленная законом минимальная рабочая неделя в России в 40 часов. Во многих зарубежных развитых странах рабочая неделя длиннее. Например, 48 часов в Великобритании и Германии, 45 часов в Швейцарии, 48 часов в Италии и так далее.

Согласно британскому законодательству, регулируемому рабочим временем, рабочее время-это любое время, когда работник выполняет свои обязанности в распоряжении работодателя. В Великобритании рабочее время регулируется законом о рабочем времени. Особенностью нормального рабочего времени в Соединенном Королевстве является то, что, во-первых, штат имеет 48-часовое рабочее время, что вызывает самые большие споры.

На формирование правовой системы Соединенных Штатов Америки большое влияние оказала правовая система Англии. Практически все трудовые права и обязанности, как работника, так и работодателя, определяются на уровне договоров и соглашений. Основным законом в сфере правового регулирования рабочего времени в США является Закон о справедливых условиях труда 1938 г. (Fair Labor Standards Act, FLSA). В Законе закрепляется нормальная продолжительность рабочего времени, содержатся положения о сверхурочных работах, а также особенности правового регулирования труда несовершеннолетних.

Продолжительность рабочего времени также регулируется Законом о договорных часах работы и стандартах безопасности 1969 г. и составляет 40 часов в неделю. В США существует гибкий график работы. Механизм и правила такого рабочего режима устанавливаются сторонами соглашения, работодателем и работником. Неполная продолжительность рабочего времени, как правило, устанавливается на уровне коллективных договоров. Специфика правового регулирования рабочего времени в Соединенных Штатах состоит в том, что штаты имеют довольно широкие полномочия в

сфере регулирования трудовых отношений и вправе принимать свои законы, нередко ухудшающие правовое положение работников по сравнению с действующим федеральным законодательством.

Итак, как мы видим, по сравнению с американскими рабочими, российские рабочие более защищены на федеральном уровне. Однако Америка - это страна, настолько развитая в экономическом и социальном смысле, что большинство жизненно важных прав человека, гражданина и работника регулируются не федеральными законами и постановлениями, а контрактами и соглашениями между сторонами, что служит доказательством наличие развитой правовой культуры и действенной и действенной государственной политики.

Особенность французского трудового законодательства в том, что рабочее время во Франции относится к сфере ответственности государства. В соответствии со статьей 212-4 Трудового кодекса Франции допустимое рабочее время - это время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя и обязан подчиняться его инструкциям, не имея права свободно заниматься личной деятельностью. График работы здесь составляет 35 часов в неделю. Законы о 35-часовой рабочей неделе являются результатом вмешательства правительства в условия труда.

Французское трудовое право также содержит ряд специфических институтов, как то: модуляция рабочего времени, приостановление рабочего времени и личное рабочее время. Для борьбы с безработицей делается акцент на демократичность рынка, подразумевающую формирование рабочих мест с не полной занятостью, устройства на работу на фиксированный срок на контрактной базе и т.д. Если говорить о механизме продажи норм о длительности рабочего времени, то надо отметить, что Франция — это единственное государство в Евроне, где держава, 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 которое установлено законом или коллективным договором обычное время работы. Сотрудники с неполным рабочим в дневное время приравниваются в собственных правах к работникам, которые работают на полную ставку. Как видим, трудовое законодательство во Франции представляет собой очень благоприятным для работника, в связи с чем может быть эксперимент Франции может быть использован в Российской Федерации.

Швейцария является одним из мировых лидеров по производительности труда. Общие положения о рабочем времени и периодах отдыха включены в Трудовой кодекс 13 марта 1964 года. Нормальное рабочее время в стране определяется индивидуальными или коллективными договорами и составляет 40-44 часа в неделю. Правила самого длинного рабочего дня установлены законом и не менялись десятилетиями. Часы, превышающие максимальное рабочее время, называются дополнительными рабочими часами. Максимальная рабочая неделя производственной организации составляет 45 часов в неделю. В отличие от многих других европейских стран, в Швейцарии нет единого мнения о представительстве работников за сверхурочную или дополнительную работу.

Из-за рабочего времени график для нужд компании может быть значительным в стране, особенно для графиков скользящего, многопеременных операций или постоянного графика.

По мотивации труда Швейцария занимает второе место после Дании.

Итак, можно сказать, что в большинстве стран нормальная продолжительность рабочего времени закрепляется в законах и в коллективных договорах, а в некоторых странах, как, например, в Великобритании и Дании, только в коллективных договорах.

В заключение обзора продолжительности рабочего времени в России и в развитых зарубежных странах можно сделать следующие выводы.

Рассмотрим еще несколько стран Скандинавии. Так, «в Финляндии, Дании, Швеции уделяется больше внимания проблемам, связанным с правовым регулированием рабочего времени, так как данному вопросу посвящены отдельные законы, а в Норвегии - лишь глава Закона «Об условиях труда» от 2005 года»<sup>1</sup>.

Считаем, что более эффективная модель рабочего времени содержится в законодательстве Норвегии, так как включает в себя часть времени нахождения в состоянии готовности.

В свою очередь в статье 91 Трудового Кодекса Российской Федерации содержится следующее определение рабочего времени: «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 Российской Федерации относятся к рабочему времени»<sup>2</sup>.

Такие дополнения позволят оптимизировать правовое регулирование рабочего времени в Российской Федерации.

К видам рабочего времени в соответствии с законодательством Финляндии, Норвегии, Швеции и Дании отнесены рабочее время нормальной продолжительности, сокращенное рабочее время и неполное рабочее время.

Анализ правового регулирования рабочего времени нормальной продолжительности показал:

- в Финляндии, Норвегии и Швеции нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю; в Дании - 48 часов в неделю (в соответствии с законом) и 37 часов в неделю (в соответствии с коллективным договором);

---

<sup>1</sup>Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. М.: ВолтерсКлувер, 2019. С. 304.

<sup>2</sup>Шестерякова И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение, коллизии: автореф. дисс.. доктора юрид. наук.. М., 2011. С. 35.

- продолжительность рабочего времени в Финляндии составляет 8 часов в день, в Норвегии - 9;

- в отличие от законодательства Скандинавских стран, а именно в законодательстве Норвегии содержится понятие пассивного рабочего времени и формулируется правило об увеличении продолжительности рабочего времени при его наличии;

- законодательством Финляндии определяется период максимальной продолжительностью в 52 недели, когда продолжительность рабочего времени составляет в среднем 40 часов в неделю. Таким образом, правовое регулирование рабочего времени в этой стране обладает большей гибкостью, чем в других Скандинавских государствах.<sup>1</sup>

При сравнении законодательства Российской Федерации и Скандинавских стран в части применения сокращенного рабочего времени выявлено, что нормы о труде лиц до восемнадцати лет в России и в Скандинавии схожи. Исключение составил возраст вступления в трудовые отношения: в Скандинавии - 15 лет, в Российской Федерации - 16 лет (статья 63 Трудового кодекса Российской Федерации)<sup>2</sup>.

Для того, чтобы можно было сделать вывод в каких странах Скандинавии уделяется больше внимания правовому регулированию неполного рабочего времени, как формы гибкости, можно разделить эти страны на две группы: трудовой международный акт право

- наличие нескольких статей в трудовом законодательстве о неполном рабочем времени (Финляндия, Норвегия);

- наличие отдельных законодательных актов о работе на условиях неполного рабочего времени (Швеция и Дания).

---

<sup>1</sup> Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. СПб.: Дело, 2018. С. 314-315.

<sup>2</sup> Герасимова Е.С., Крылова О.С. и др. Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав. СПб.: ЛЕМА, 2016. С. 248.

В странах Скандинавии существуют два метода регулирования режима гибкого рабочего времени. В Финляндии и Норвегии это государственный метод, а в Швеции и Дании - коллективно-договорные.

В Российской Федерации в статье 102 Трудового кодекса отмечено, что при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон, а работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и т.д.).

В свою очередь российская модель режима гибкого рабочего времени ближе к финской и норвежской в связи с тем, что в ней отдается приоритет государственному методу ее регулирования.

В Швеции, Финляндии и Норвегии «режим рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели осуществляется на основании законов и коллективных договоров, в Дании - исключительно на основе коллективных договоров»<sup>1</sup>.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации».

Хорошо известно, что самозанятые, как правило, работают дольше, чем наемные работники. Это имеет место во многих странах, хотя данные по самозанятым здесь не приводятся из-за ограничений пространства (см. Статистическое приложение). Такие страны, как Кипр, Чешская Республика, Македония, Нидерланды и Испания, демонстрируют поразительную разницу в продолжительности рабочего дня между самозанятыми и наемными работниками. В Нидерландах, например, частота долгих часов работы настолько низка (1,4%) среди наемных работников, что можно утверждать,

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда. М.: Манускрипт. 2015, С. 78-80.

что долгие часы «вымерли». Относительно высокая частота продолжительного рабочего времени среди самозанятых часто объясняется двумя факторами. Первый касается добровольного характера длинных часов: поскольку самозанятые, как правило, пользуются автономией в отношении того, когда и каким образом выполняется работа, «бесполезность», связанная с рабочим временем, может быть относительно ниже, что делает длинные часы более приемлемыми для самозанятых работников. Второе связано с нестабильностью заработка среди самозанятых: столкнувшись с большими колебаниями в своих заработках, они, как правило, работают дольше, когда могут, что, как правило, делает их часы дольше, чем у наемных работников. В некотором смысле самозанятые могут рассматривать длительный рабочий день как своего рода «самострахование» (Parkeretal., 2005). В результате рабочее время относительно нестабильно среди самозанятых, иногда колеблясь между короткими (даже нулевыми) и длинными часами. По сравнению с наемными работниками распределение рабочего времени для самозанятых демонстрирует более диверсифицированную (часто раздвоенную) структуру, которая, как правило, концентрируется на обоих концах распределения. Эти вопросы будут подробно рассмотрены в главе 5 в связи с неформальной экономикой. Однако во многих других странах такие различия, связанные со статусом занятости, очень незначительны, и в некоторых случаях наемные работники чаще, чем самозанятые, работают в течение длительного времени.<sup>10</sup> Это особенно характерно для тех стран, в которых наблюдается высокий уровень продолжительности рабочего дня (скажем, 30 процентов). Ярким примером такой модели является Зимбабве, где 40,6 процента наемных работников работали более 48 часов в неделю, в то время как доля самозанятых была относительно низкой-29,2 процента в 1999 году. Это явление, по-видимому, связано с тем фактом, что в этих странах многие самозанятые работники вынуждены работать более короткий рабочий день, чем им хотелось бы, из-за отсутствия работы (следовательно, недостаточной занятости), а также, особенно для женщин, занимающихся

самозанятостью, из-за временных ограничений, обусловленных тяжелым бременем семейных обязанностей

## 2 РЕЖИМЫ РАБОТЫ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

### 2.1 Ненормированный рабочий день

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

В данной норме следует обратить особое внимание на следующие пункты:

- 1)ненормированный рабочий день –это особый режим работы;
- 2)выполнять работу на условиях ненормированного рабочего дня могут только отдельные работники;
- 3)для привлечения работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня необходимо распоряжение работодателя;
- 4)к работе на условиях ненормированного рабочего дня работники могут привлекаться только при необходимости;
- 5)к работе на условиях ненормированного рабочего дня работники могут привлекаться только эпизодически;
- 6)ненормированный рабочий день означает выход за пределы нормальной продолжительности рабочего времени;
- 7)в условиях ненормированного рабочего дня работник должен выполнять свои трудовые функции.

Особый режим работы имеет отличительный характер от нормального, установленного в организации порядка распределения работы в течение календарных: дня (суток), недели, месяца, года.

Согласно ст. 97 ТК РФ работодатель имеет право в порядке, определенном Трудовым кодексом, привлекать работника к труду за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для него:

-для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

-если он работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

В ст. 101 ТК РФ имеется в виду тот режим работы, который несет временную составляющую труда работника. Об этом же подтверждают соответствующие названия раздела и главы кодекса – «Рабочее время» и «Режим рабочего времени».

«Таким образом, существуют неотъемлемые различия в любом из вышеперечисленных параметров общего устоявшегося стиля работы в организации, для нормализованного рабочего дня, системы и для конкретного режима работы. Кроме того, содержание последнего элемента, упомянутого в пункте 6, должно представлять собой такую разницу в направлении увеличения, указанном в стандарте. Это уточнение важно, поскольку работа неполный рабочий день, работа неполный рабочий день и почасовая заработная плата также являются характеристиками организации рабочего времени, но в данном случае они не соответствуют условиям. Таким образом, как правило, работники с ненормированным рабочим днем назначаются на работу неполный рабочий день, и наоборот, работники с неполным рабочим днем назначаются на работу неполный рабочий день.»<sup>1</sup>

Следовательно, ненормированный рабочий день не устанавливается работникам организаций, для которых введены гибкое рабочее время (ст. 102 ТК РФ) или суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), а

---

<sup>1</sup> Фахрутдинова Т.М. Виды правовых нормативов рабочего времени // Вестник Омского юридического института. 2011. № 2. С. 29.

также работникам, осуществляющим выполнение работ на условиях совмещения или совместительства; работникам, для которых в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами организаций (в том числе трудовыми договорами) установлена выплата ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде, а также специальный режим работы.

В отношении названной льготной категории работников (работники в возрасте до 18 лет, инвалиды I или II группы, работники, выполняющие работы с вредными и (или) опасными условиями труда), для которых продолжительность рабочего времени составляет законно сокращенные, а также работники, которым работодатель должен установить неполный или неполный рабочий день по их просьбе (беременная женщина, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет) (ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет), лицо, выполняющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением) ненормированный рабочий день не устанавливается в связи с ограничениями, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации.<sup>1</sup>

Перечень таких работников, для которых допускается установление ненормированного рабочего дня, приводится в Правилах предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях, утвержденных постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884.<sup>2</sup> Согласно п. 2 Правил в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются:

1) руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету (сколько

---

<sup>1</sup> Заречный Ю. Ненормированный рабочий день: правовое регулирование // Кадры предприятия. 2005. № 12. С. 42.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» // СЗ РФ. 2002. Ст.346.

затрачивал времени директор по развитию на составление планов новых проектов, а сколько на переговоры с непосредственными участниками этих проектов, посчитать практически невозможно);

2) лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению (например, фотокорреспондент газеты, особенно из категории «папарацци», распределяет свое рабочее время так, чтобы снять интересующую его особу, и если та «выходит в свет» только в 22:00, значит, и фотокорреспондент приступит к исполнению своей непосредственной трудовой функции в это время);

3) лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Исходя из того, что подобные критерии возможности в качестве обязательных установлены только для организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, они с результатом применяются и в коммерческих организациях – иных пока не придумали. Но чаще всего в перечни должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются работники, не совсем отвечающие этим критериям, – руководители всех структурных подразделений, работники, трудовая функция которых носит творческий характер, и т.д.<sup>1</sup>

Главным требованием, представляемым законодательством, является необходимость установления перечня должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем в коллективном договоре, соглашении или внутреннем регламенте работы организации. Следует отметить, что последнее требование было установлено только в отношении должностей сотрудников, и, как следствие, рабочие были «выведены» из-под действия ст. 101 ТК РФ.

Основания для установления ненормированного рабочего времени именно из-за отсутствия четкого толкования положений, понимаемых как

---

<sup>1</sup> Уракова Е.В. Нормированный и ненормированный рабочий день // Культура: управление, экономика, право. 2017. № 3. С. 10.

ненормированный рабочий день, очень часто решают проблемы работодателей с привлечением работников к сверхурочной работе в связи с ненормированным рабочим днем.

Для того, чтобы побудить сотрудника работать в нерегулярный рабочий день, должны быть причины для этого, т.е. должна существовать ситуация, когда конкретному сотруднику или группе сотрудников объективно необходимо работать в нерабочее время.

Законодатель не конкретизировал, какого именно характера точность является основанием для привлечения работника к работе на условиях ненормированного рабочего дня. Поэтому работодатель по собственному желанию определяет, надлежит ли привлечение работника к работе за пределами нормальной ее продолжительности.

«Поскольку приказ о найме сотрудника исходит не от абстрактного человека, а от вполне конкретного представителя руководства организации, наделенного административными полномочиями и властью, во избежание злоупотреблений, недоразумений и споров рекомендуется определить как минимум примерный перечень обстоятельств, требующих привлечения сотрудника или группы сотрудников к работе в нерабочее время. Конечно, невозможно перечислить все обстоятельства. Но обобщение «в связи с производственной или организационной потребностью» не решит всех проблем. Поскольку необходимость привлечения иных работников в значительной степени зависит от занимаемых ими должностей, обстоятельств, при которых работники могут быть привлечены для работы вне обычной продолжительности рабочего дня, рекомендуется указать в положениях о структурных подразделениях или положения об исполнительных органах»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Иванова А.А. Проблемы правового регулирования режима с ненормированным рабочим днем // Материалы XVII Международной научно-практической конференции магистрантов и студентов. Барнаул: Алтайская академия экономики и права, 2014. С. 92.

Разумеется, все случаи перечислить невозможно, поскольку такая жесткая регламентация ограничит свободу работодателя на привлечение работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня и при возникновении случаев, не указанных в локальных нормативных актах, может сделать невозможным принятие оперативных решений. Но общие принципы определить все же следует, хотя бы для того, чтобы уменьшить неконтролируемое и не всегда точное привлечение работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

О том, что привлечение работника к выполнению своих трудовых функций за пределами нормального рабочего дня действительно необходимо, должно следовать из распоряжения работодателя. В том случае, если такое распоряжение оформляется приказом, основания привлечения должны указываться в констатирующей части (преамбуле). Если применяются иные способы выражения и оформления распоряжения, то мотив(причина) привлечения работника к работе на условиях ненормированного рабочего дня также должен явствовать из распоряжения.<sup>1</sup>

Необходимо обратить внимание, что ТК РФ не накладывает ограничений на количество «эпизодов» привлечения работника к работе на условиях ненормированного рабочего дня. Однако это не означает, что этой свободой следует неконтролируемо злоупотреблять.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). И режим работы работнику с ненормированным рабочим днем устанавливается применительно к нормальному режиму работы организации.

При этом важно помнить, что в связи с установлением ненормированного рабочего дня для работника сверхурочная работа сверх установленного рабочего времени не считается сверхурочной работой. Работодатель ведет учет фактически отработанного каждым работником

---

<sup>1</sup> Петров А. Ненормированный рабочий день // Юрист. 2017. № 2. С. 102.

времени в условиях ненормированного рабочего дня, это следует из ст. 91 ТК РФ.

Как правило, рабочее время сотрудников с ненормированным рабочим днем учитывается в рабочих днях (за исключением работы в праздничные дни, которая учитывается в часах). Однако если сотрудники регулируют рабочее время и часы отдыха по своему усмотрению, в соответствии с условиями труда (например, менеджеры), то рабочее время этих лиц учитывается так же, как и для большинства сотрудников.

Поскольку в ненормированные рабочие дни работа ведется сверх нормальной продолжительности, на практике такой учет можно вести на основании данных в журналах постов охраны. В отсутствие безопасности некоторые организации используют электронные системы для контроля рабочего времени.

В любом случае не будет лишним периодически (или постоянно) требовать увольнения сотрудника с ненормированным рабочим днем, оправдывая сверхурочную работу. Это может быть отчет в фиксированной или произвольной форме, позволяющий дать адекватную оценку эффективности использования рабочего времени сверх нормальной продолжительности; в будущем он потребует при рассмотрении вопроса о предоставлении дополнительного отпуска за работу с ненормированным рабочим днем.

Лица, занимающие должности, указанные в списке должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем, как правило, освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха, в праздничные дни, за исключением случаев, специально оговоренных в коллективном договоре (трудовых договорах) или внутренних правилах (с указанием того же в порядок оплаты труда в наши дни). В условиях ненормированного рабочего времени работник должен выполнять только свои рабочие обязанности и только те,

которые указаны в его трудовом договоре и (или) в должностной инструкции (то есть те, которые он выполняет ежедневно, как обычно).<sup>1</sup>

Согласно ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), но не может быть менее трех календарных дней.

Однако некоторые работодатели не спешат реализовывать эту гарантию, а просто игнорируют требования закона. Бездействие, например, законность предоставления чего-либо. Они делают это по-разному.:

- 1) не устанавливать в трудовых договорах условия предоставления дополнительного отпуска;
- 2) зафиксировать все обязательства в документе, но не допускать;
- 3) установить соответствующие положения коллективного соглашения и программы отслеживания финансирования терроризма, с тем чтобы можно было избежать обязательств.

Сотрудники, согласившиеся работать в нерабочее время, не соглашаются с режимом исключительного рабочего дня во всех случаях для получения какой-либо информации о возникновении споров, переданных в суд.

Следует отметить, что суд не всегда удовлетворяет таким кадровым требованиям. Все зависит от того, решит ли суд, имеет ли работник право на дополнительный отпуск, а также есть ли у работодателя «долг» предоставить его в случае возникновения спора.

Например, если суд установит, что работодатель «забыл» включить в трудовой договор условия ненормированных рабочих дней дополнительного оплачиваемого отпуска для работы по этому законодательству, но, в действительности, работник все еще работает по этому законодательству,

---

<sup>1</sup> Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения. М.: Юрайт. 2017. С. 27-29.

Суд обязан обеспечить, чтобы гарантии и компенсации в соответствии с процедурой, предусмотренной формализацией режима и акта, были связаны со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, которую мы заключили.,

С учетом этого суд может прийти к решению об удовлетворении требований работника и обязать работодателя предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня.

Судебная практика.

Работники организации обратились в суд по требованию работодателя о предоставлении дополнительного отпуска для работы в неположенный рабочий день. Согласно ПВТ организации, такой отпуск должен предоставляться работникам, у которых неправильный рабочий день. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении иска работника, поскольку заявители не представили доказательств, подтверждающих тот факт, что они работали в условиях ненормированного рабочего дня.

Однако Верховный суд не согласился с этим выводом суда, и юридическим основанием для удовлетворения иска было признано предоставление истцу ежегодного отпуска.

На условиях, предусмотренных трудовым договором, регулирующим трудовые отношения сторон в рассматриваемый период, истец не предусмотрел в договоре дополнительный отпуск по фиксированному рабочему времени, штатному времени, основной ежегодный отпуск-28. Но на самом деле рабочие работали в плохом режиме рабочего дня. При таких обстоятельствах суд не исключил права истца на получение дополнительного отпуска. Суд счел, что обязанность предоставить дополнительный отпуск вытекает из положений ПВТ, которые обязывают работодателя. Из этих правил ясно, что оспариваемый отпуск должен предоставляться работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего времени.

Помимо ПВТР суд положил в основу своего решения анализ штатного расписания, приказов о приеме на работу истца, карту об аттестации

рабочего места, подтверждающие, что истец входил в состав администрации ответчика, работникам которой был установлен ненормированный рабочий день. Суд удовлетворил исковые требования работника, возложив на работодателя обязанность, предоставить истцу дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 60 дней.

Работник организации обратился в суд с требованием, чтобы работодатель предоставил ему дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня. В соответствии с ПВТР организации такой отпуск предоставляется работникам, которым установлен ненормированный рабочий день. Суд первой инстанции отказал работнику в удовлетворении исковых требований, так как доказательств, подтверждающих факт работы в условиях ненормированного рабочего времени, истец не представил.

Однако вышестоящий суд с указанным выводом суда не согласился и посчитал, что правовые основания для удовлетворения исковых требований определении истцу ежегодного отпуска имеются.

Действительно, по условиям трудового договора, регламентирующего трудовые отношения между сторонами в спорный период, истцу устанавливался режим рабочего времени нормальной продолжительности, основной ежегодный отпуск - 28 календарных дней. Дополнительный отпуск договором не предусматривался. Однако работник реально работал в режиме ненормированного рабочего дня. При изложенных обстоятельствах суд не исключил право истца на предоставление дополнительного отпуска. Суд счел, что обязанность по предоставлению ему дополнительного отпуска вытекает из положений ПВТР, являющихся обязательными для выполнения работодателем. Из данных правил однозначно следовало, что спорный отпуск должен предоставляться работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего времени.

Помимо ПВТР суд положил в основу своего решения анализ штатного расписания, приказов о приеме на работу истца, карту об

аттестации рабочего места, подтверждающие, что истец входил в состав администрации ответчика, работникам которой был установлен ненормированный рабочий день. Суд удовлетворил исковые требования работника, возложив на работодателя обязанность, предоставить истцу дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 60 дней.

Таким образом, работодатель может попытаться уклониться от обязанности предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск. Однако суд может встать на сторону работника, если он решит отстаивать его права и обратиться туда.

Закон не обязывает работодателя устанавливать дополнительную оплату за работу в неурочное время, но это не запрещено. Вместо дополнительных выплат закон требует от работодателя предоставить работнику другую компенсацию - дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск.

Однако многие работники (конечно, ошибочно) полагают, что ненормированный рабочий день означает лишь то, что они вынуждены периодически работать больше, чем должны. Но при этом они искренне верят, что эти переработанные часы можно оплачивать как сверхурочные. Объяснения работодателя в решении этой проблемы часто не помогают, и спор передается в суд.

В большинстве этих споров, если установлен факт работы сотрудника в ненормированный рабочий день, суды приходят к выводу, что сверхурочная работа не обучена, и отказывают сотруднику в соблюдении вышеуказанных требований. Суд подкрепляет свое решение тем, что в связи с отсутствием сверхурочной работы гарантии, предусмотренные законом для сотрудников, проработавших сверхурочно, не применяются.

Рассматривая иск работника о взыскании оплаты за сверхурочную работу, суд установил, что работник работал в режиме ненормированного рабочего дня, что было зафиксировано в ПВТР и трудовом договоре с работником. С учетом данных обстоятельств, суд правомерно пришел к

выводу, что часы переработок за пределами рабочего дня истца не могут рассматриваться как сверхурочная работа, так как сам режим ненормированного рабочего дня предполагает возможность переработки, которая компенсируется по правилам ст. 119 ТК РФ, а не ст. 152 ТК РФ. С учетом данного вывода суд отказал работнику в иске.<sup>1</sup>

Хотя подобные требования работников суды не удовлетворяют, споров по этому поводу меньше не становится. Работодатель может повлиять на эту ситуацию только разъяснительной работой с работниками, однако не всегда удается убедить работников в своей правоте.

Итак, подведя итог сказанному в параграфе, можно сделать вывод:

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем федеральных государственных учреждений включены управленческие, технические и экономические персонал и другие лица, работа которых в течение рабочего дня не может быть тщательно зафиксирована, люди, которые делят рабочее время по своему усмотрению, а также люди, рабочее время которых в силу характера работы делится на части с неопределенным периодом времени.

К ненормированному труду нельзя привлекать:

- 1) беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);
- 2) работников в возрасте до 18 лет (ст. 99 ТК РФ);
- 3) работников в период ученичества (ст. 203 ТК РФ).

Инвалидов, женщин, у которых есть дети в возрасте до трех лет, отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних разрешено привлекать к сверхурочной работе только с их письменного согласия, ознакомив с их правом отказаться от такой работы (ст. 99, 259 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 16.06.2016 № 33-23098/2019 // Архив Московского городского суда.

Сейчас ч. 2 ст. 101 ТК РФ четко установлено, что работающим на условиях неполного рабочего времени ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора предусмотрена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

## 2.2 Работа в режиме гибкого рабочего времени

Гибкий режим рабочего времени - это режим работы, основанный на сводном учете рабочего времени, который вводит саморегулирование рабочего времени (в определенных пределах) для индивидуальных или коллективных работников в организационных единицах.

В течение рабочего дня есть фиксированные и гибкие часы работы. Время гибкости - это время, в течение которого сотрудник имеет право самостоятельно решать, когда начать и когда закончить работу. Фиксированное время - время обязательного присутствия на работе для работников с гибким графиком работы (за исключением отсутствующих по уважительной причине). Части перерыва на обед во время работы иногда бывают гибкими и фиксированными.

На работодателя возлагается обязанность обеспечить отработку работником, работающим в режиме гибкого рабочего времени, того количества рабочих часов, которые включаются в соответствующий учетный период (рабочий день, неделю, месяц и др.).

Режимы гибкого рабочего времени могут быть:

- 1) сменные;
- 2) недельные;
- 3) месячные.

При сменном режиме работник самостоятельно выбирает время начала работы в пределах гибкого начального периода времени. В течение рабочего

дня он должен полностью отработать установленное на предприятии сменное время. Окончание работы, зависит от того, когда начата работа.

При гибком недельном графике количество отработанного времени в течение рабочего дня может быть меньше или больше установленной нормы, но установленное законом время должно работать в неделю.

Гибкое ежемесячное рабочее время предполагает общий учет отработанных часов в течение месяца, а еженедельное рабочее время может отличаться от стандартного.

Гибкий рабочий график может применяться во всех организациях, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, как для 5-дневной, так и для 6-дневной рабочей недели, а также для других режимов работы.

Условия применения гибкого рабочего времени:

1) достаточная автономия рабочих мест, позволяющая работникам самостоятельно выполнять свои функции в случае временного отсутствия других связанных с ними работников;

2) строгий контроль объема и качества выполняемых работ;

3) налаженная система учета и контроля рабочего времени, которая может быть ручной, механизированной или автоматизированной;

4) в случае линейной формы организации производства - создание межоперационных заделов (инвентаря), материалов, полуфабрикатов, деталей и прочего.<sup>1</sup>

В случаях производственной необходимости администрация может временно (на срок до одного месяца) переводить работников на неустановленный режим работы. При наиболее длительном сроке необходимо согласие профсоюзного комитета предприятия (если таковой имеется на предприятии).

---

<sup>1</sup> Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. М.: ИНФРА-М. 2017. С. 50 - 71.

При работе вне предприятия (командировки, участие в собраниях, конференциях, симпозиумах и т. Д.) Гибкий график работы не применяется, и рабочее время учитывается как обычное рабочее время.

В случаях, когда сверхурочная работа выполняется лицами со стандартизованным рабочим временем, переведенными на систему гибкого рабочего времени, почасовая оплата этих работ происходит совместно в соответствии с согласованным расчетным периодом (неделя, месяц), то есть сверхурочная работа в течение часов, отработанных выше установленный на этот период норматив рабочего времени. Оплата производится в соответствии с действующим законодательством: в размере полутора часов за первые два часа, в среднем за каждый рабочий день расчетного периода, дважды - за оставшееся рабочее время.<sup>1</sup>

При нарушении принятого режима (помимо применения соответствующих дисциплинарных взысканий) работники переводятся на общеустановленный режим работы на срок до трех месяцев, при повторном нарушении - на срок не менее двух лет. К таким нарушениям относятся: невыполнение производственных заданий и установленных нормам выработки; повышенный процент брака; опоздания на работу в пределах фиксированного времени; прогулы; неполное использование рабочего времени; недоработка рабочих часов за учетный период без уважительных причин и др.<sup>2</sup>.

По словам работодателя, в 2019 г. у работника была пятидневная рабочая неделя с выходными днями в воскресенье и понедельник с 9.30 до 18.00, а в 2011 г. работнику установили скользящий график работы: шесть дней рабочих, три дня выходных с 9.30 до 18.30; суммированный учет рабочего времени с отчетным периодом один месяц.

---

<sup>1</sup> Головина С. Ю. Режимы рабочего времени // Справочник кадровика. 2008. № 9. С. 10.

<sup>2</sup> Петров, А. Когда и где используются режимы неполного рабочего времени // Трудовое право. 2011. № 10. С. 54.

Работница показала, что она работала без выходных практически каждый день с 9.30 до 19.00.

Суд в качестве доказательств, подтверждающих фактический график работы, принял доводы работницы, подтвержденные журналом регистрации показаний суммирующих денежных и контрольных счетчиков контрольно-кассовых машин, выполненным по унифицированной форме № КМ-5, в котором имелись следующие записи: дата смены, фамилия продавца, показания контрольно-кассового аппарата на начало рабочего дня и на конец рабочего дня, сумма сданной выручки и подпись продавца. Журнал прошит, пронумерован, скреплен требуемыми подписями, имеется отметка о его регистрации в налоговом органе.

Представленные работником таблицы учета рабочего времени судом, напротив, приняты не были, поскольку они не подтверждали, что в указанное время работница работала по скользящему графику шесть рабочих дней, три выходных. Из таблиц было видно, что работница работала и пять дней подряд с двумя выходными, и шесть дней подряд с двумя выходными.

Оценивая все изложенное в совокупности, с учетом нормы рабочего времени, определяемой в соответствии с производственным календарем на 2019 г., и продолжительности фактически отработанного истцом рабочего времени исходя из 8-часового рабочего дня, суд сделал вывод, что работница работала по графику 8-часового рабочего дня, но при этом у нее имелась сверхурочная работа, которая оплачена не была.

Поскольку работнику установлен месячный должностной оклад, то сверхурочная работа оплачивается в размере не менее полуторной часовой ставки (части оклада за час работы) сверх оклада за первые два часа. За последующие сверхурочные часы выплачивается не менее двойной часовой ставки (части оклада за час работы) сверх должностного оклада (ст. 152 ТК РФ).

Таким образом, суд удовлетворил требования работницы и взыскал в ее пользу задолженность по заработной плате и сверхурочно отработанным часам в связи с тем, что она работала в режиме гибкого рабочего времени.

Из всего вышесказанного к преимуществам «гибкого» графика рабочего времени можно отнести следующие:

- 1) отказ от предписанного начала работы освобождает работников от боязни опоздания;
- 2) индивидуальный график позволяет лучше согласовать рабочий и семейный распорядок дня,
- 3) работающий может спокойно отвести детей в дошкольное учреждение и в школу, встретить их после занятий, больше времени уделять их воспитанию и т.д.;
- 4) при необходимости поездки за город появляется возможность раньше уйти с работы и прийти на следующий день позже;
- 5) отпадает необходимость отпрашиваться у администрации для посещения врача или по другим причинам личного характера;
- б) возможность выбора времени начала и окончания работы позволяет избежать часов «пик» на транспорте и значительно снизить утомляемость в пути.

### 2.3 Режим работы при использовании дистанционного труда

Дистанционная работа — трудовая деятельность, осуществляемая вне места нахождения работодателя и подконтрольного ему стационарного рабочего места. Взаимодействие между удаленщиком и его работодателем происходит, в большинстве случаев, через Интернет.

В ходе изучения параграфа, в том числе главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации, было собрано определенное количество научных исследований, которые учитывают различные аспекты правового регулирования труда удаленных работников, выявляют и анализируют

проблемы отдельных правоохранительных органов. Во многих исследованиях внимание акцентируется на изменении (ослаблении) личности, организации, собственности в рамках нетипичного использования одной или нескольких характеристик, которые ранее считались обязательными<sup>1</sup>.

Первой особенностью правового регулирования труда дистанционных работников, о которой следует упомянуть в рассматриваемом контексте, является видоизменение в дистанционном труде одного из обязательных условий трудового договора — условия о месте работы.

Статья 57 ТК РФ к числу обязательных условий трудового договора относит место работы, под которым, как правило, понимается место нахождения конкретной организации — работодателя, зачастую ограниченное определенной территорией<sup>2</sup>. Кроме того, условие об указании места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте может быть конкретизировано в трудовом договоре по соглашению сторон.

В отношении дистанционного труда наблюдается тенденция, отмеченная Ю. В. Васильевой и С. В. Шуралевой, которая заключается в том, что «условие о месте работы практически утрачивает свое значение в связи с невозможностью (да и отсутствием особой надобности) для работодателя контроля за тем, где территориально осуществляется дистанционная работа». «Указанное суждение приводит авторов к необходимости переосмысления традиционного подхода к определению места работы и связанного с ним понятия «рабочее место», которое в отношении дистанционного работника

---

<sup>1</sup> Закалюжная Н. В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия «Философия, социология, право». 2014. № 16. С. 125.

<sup>2</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права. СПб.: Юрид. центр-Пресс. 2006. С. 344.

может находиться везде, где есть возможность использовать сеть Интернет, в том числе и за границей Российской Федерации»<sup>1</sup>.

Однако следует отметить, что позиция о возможности дистанционного работника при выполнении дистанционной работы находиться за пределами Российской Федерации, очевидная для ученых-трудовиков, не нашла своего подтверждения в деятельности государственных органов.

Как указывает Министерство труда и социальной защиты РФ, ТК РФ не указывает на возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с лицами, которые будут трудиться за пределами территории Российской Федерации, так как работодатель в этом случае не может обеспечить безопасные условия и охрану труда дистанционных работников.

Ю. В. Васильева и С. В. Шуралева полагают, что отсутствие в ТК РФ специальных норм об особенностях реализации дистанционными работниками своих коллективных прав объясняется тем, что в связи с недавним появлением норм о дистанционном труде в России «общественный запрос на урегулирование вопросов реализации коллективных трудовых прав дистанционных работников не сформирован, а сами дистанционные работники представляют весьма разнородную группу»<sup>2</sup>. Н. Л. Лютов также указывает на отсутствие законодательно урегулированного механизма, позволяющего осуществлять защиту прав дистанционных работников с помощью профсоюзов и их участие в коллективных переговорах, а также в разрешении коллективных трудовых споров.

Характер дистанционной работы и территориальная разобщенность между работником и работодателем приводит к тому, что зачастую работодателю сложно осуществлять обычными способами контроль за выполнением работником его трудовых обязанностей, так как работник,

---

<sup>1</sup> Письмо Минтруда России от 16.01.2017 № 14-2/ООГ-245 // Еженедельный бюллетень законодательных и ведомственных актов. 2017. № 3.

<sup>2</sup> Васильева Ю. В., Шуралева С. В. О коллективных трудовых правах дистанционных работников: постановка проблем // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 37.

например, может не выходить на связь с работодателем как по своей вине, так и в силу объективных причин (например, сбой в работе сети Интернет).

При этом невозможность или нежелание работодателя использовать традиционные меры трудового права юридической ответственности в совокупности с правом работодателя включать основания для увольнения работника в трудовой договор работника приводит к тому, что возможные «проступки» дистанционного работника, за которые «обыкновенного» работника привлекли бы к дисциплинарной ответственности в виде замечания или выговора, в отношении дистанционного работника, как правило, приводят к увольнению.

Так, в трудовые договоры с дистанционными работниками включаются следующие основания для расторжения трудового договора:

- 1) нарушение сроков сдачи оговоренного объема работ более чем на 5 дней в течение календарного месяца;
- 2) нарушение сроков выполнения работы;
- 3) невыполнение или ненадлежащее выполнение трудового задания;
- 4) несоблюдение сроков и порядка обмена электронными документами;
- 5) несоответствие выполненной работы, установленным и согласованным требованиям;
- б) «систематическое (два и более раза) необеспечение плановых показателей продаж услуг»<sup>1</sup>.

Формулировка ст. 312.5 ТК РФ, позволяющая работодателю включать в трудовой договор основания для его расторжения по инициативе работодателя, на практике приводит к уклонению работодателя от выполнения своих обязанностей по предоставлению работы.

Например, в трудовые договоры включаются такие основания для увольнения работника, как:

- 1) отсутствие у работодателя достаточного объема работы;

---

<sup>1</sup> Рудаков Л. Удаленные (дистанционные) сотрудники: доказательства причин их увольнения. Трудовое право. 2017. № 10. С. 34.

- 2) нецелесообразность дальнейшего сотрудничества, а также производственная необходимость, определяемая работодателем;
- 3) признание работодателем работы неэффективной;
- 4) изменение стратегии развития работодателя;
- 5) решение генерального директора о расторжении договора.

Ситуация, при которой работодатель не смог обеспечить работника работой, является простым и предполагает предоставление работнику определенных гарантий в виде оплаты времени простоя.

Отдельное внимание «в контексте видоизменения традиционных подходов к признакам трудового отношения следует уделить и позиции некоторых авторов, которые полагают, что введение нетипичных форм занятости влечет за собой ослабление такого определяющего признака традиционных трудовых отношений, как подчинение работника хозяйской власти работодателя»<sup>1</sup>. Другие «авторы заявляют о необходимости переосмысления такого понятия, как «контроль» одного лица над выполняемой другим лицом работой, в тех случаях, когда такой «контроль» рассматривается как критерий признания отношений между ними в качестве трудовых»<sup>2</sup>.

Л. С. Таль выделял три направления хозяйской власти:

- 1) диспозитивная власть, выражающаяся в праве давать занятым на предприятии лицам указания и поручения, связанные с выполнением трудовых обязанностей;
- 2) дисциплинарная власть в виде права принимать принудительные меры для поддержания должного порядка;
- 3) нормативная власть, заключающаяся в способности работодателя устанавливать внутренний порядок в организации.

---

<sup>1</sup> Кириллова Л. С. О тенденциях развития трудового права РФ в условиях глобализации // Российское право онлайн. 2017. № 1. С. 31

<sup>2</sup> Мжаванадзе Э. А. Контроль дистанционного работника: постановка вопроса // Право и государство: теория и практика. 2016. № 5. С. 83.

Учитывая признаки, сформулированные Л. С. Талем, по нашему мнению, следует говорить не об ослаблении хозяйской власти работодателя, а о ее видоизменении, характерном для данной формы нетипичной занятости.

Предусмотренная статьей 312.4 ТК РФ возможность дистанционного работника устанавливать для себя режим рабочего времени и времени отдыха не означает сама по себе выхода за рамки выполнения трудовой функции и не препятствует работодателю определять, чем именно и когда (путем установления срока выполнения той или иной работы, производственного задания и т.д.) должен заниматься дистанционный работник. Право работника самому определять режим работы вытекает скорее из идеи, что в условиях территориальной разобщенности работника и работодателя последний в любом случае не сможет контролировать рабочее время дистанционного работника традиционными методами.

«Неопределенность в разграничении трудовых и гражданско-правовых договоров наблюдается и в других формах нетипичной занятости, в том числе и в тех, которые еще не легализованы в нашей стране, например, в отношении работы посредством интернет-платформ»<sup>1</sup>

Это состояние призыва, осознание необходимости изменения традиционного теоретического подхода к определению трудовых отношений с учетом роста нетипичных форм занятости и влияния на рынок труда, начинают делать. Наиболее распространенная особенность предполагает учет экономической зависимости работника от работодателя и несамостоятельного характера, в котором субъект определяется как работодатель, но это не противоречит концепции экономической власти работодателя. В то же время следует понимать, что под несамостоятельностью работы следует понимать такую работу, которая

---

<sup>1</sup> Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 14.

исключается из принятия на себя рисков, связанных с выполнением ее работы.<sup>1</sup>

Арбитражная практика. Трудовой договор, не заключенный в письменной форме, считается заключенным, если работник выполнял работу с ведома или от имени работодателя или его уполномоченного представителя. Трудовой договор на удаленную работу и соглашения об изменении условий трудового договора на удаленную работу по согласованию сторон могут быть заключены путем обмена электронными документами. При этом основание для дисциплинарной ответственности, установленное трудовым договором в сфере удаленной работы, содержащееся как в договоре, так и в локальных нормативных актах, непосредственно связанных с деятельностью работника, при отсутствии соответствующих подписей сторонами не определяется и не может служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Неподписанный трудовой договор не может быть принят в качестве доказательства права работодателя на его расторжение по основаниям, указанным в таком договоре. Подобные выводы отражены в Апелляционном определении Курганского областного суда от 11.06.2015 по делу № 33-1534/2020<sup>2</sup>.

Если удаленный работник привлекается к дисциплинарной ответственности, последний может обратиться в суд для разрешения индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в ходе такого Срок для удаленного работника должен начинаться с момента получения соответствующих документов по почте.

---

<sup>1</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13.05.2019 № 69-КГ19-4 / Документ опубликован не был. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>61. (Дата обращения: 07.05.2021).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Курганского областного суда от 11.06.2020 по делу № 33-1534/2020 // Архив Курганского городского суда.

Судебная практика. Таким образом, суд отказал в удовлетворении исковых требований работника об отмене порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, восстановлении на работе, взыскании оплаты за вынужденный прогулы, компенсации морального вреда и задолженности по заработной плате в связи с тем, что ответчик (работодатель) объявил истечение срока за пропуск в суд ... Перед предстоящим увольнением сотрудника уведомили телеграммой, в которой истцу было предложено явиться для оформления процедуры. Дисциплинарный приказ был отправлен в день его оформления и получения истцом по почте, что было указано в почтовом извещении, следовательно, срок подачи заявления о защите трудовых прав должен исчисляться с этого момента<sup>1</sup>.

В трудовых спорах между удаленным работником и работодателем необходимо учитывать срок действия трудового договора. Таким образом, если с работником был заключен срочный трудовой договор, и после его заключения работник продолжал выполнять функции удаленной работы, договор действует в отношении следующего: по условиям ст. 58 ТК РФ трудовой договор может быть заключен на определенный срок, не превышающий пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Кодексом и иными федеральными законами. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, а работник продолжает работать после истечения срока действия трудового договора, условие срочности трудового договора становится недействительным, и договор считается заключенным на неопределенный срок.

---

<sup>1</sup> Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга по делу от 21.07.2018 № 2-4409/40 / Архив Кировского районного суда г. Екатеринбурга.

Судебная практика. Таким образом, дистанционный работник продолживший работать после истечения срока трудового договора, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности<sup>1</sup>.

При дисциплинарном проступке работника в виде прогула первостепенным является определение именно дистанционного характера работы работника, что на практике зачастую вызывает определенные трудности. Так, к примеру, недобросовестный работник может ссылаться на дистанционный характер работы при привлечении его к дисциплинарной ответственности за прогул, при этом суд должен изучить указанные доводы и установить, выполнялась ли работником на самом деле дистанционная работа или нет. При этом факт дистанционной работы может подтверждаться представленными скриншотами, электронными письмами. В решении от 11 июня 2014 г. № М-1951/2014 по делу № 2-3092/14 судья Приволжского районного суда г. Казани указал, что скриншоты на основании ст. 71 ГПК РФ соответствуют требованиям допустимости доказательств, подтверждающих факт работы истца в спорный период у ответчика. К примеру, по делу № 2-1223/2012 суд установил, что из представленных истицей распечаток служебной переписки через сеть Интернет (входящих и исходящих сообщений) следует, что она осуществляла трудовые обязанности дистанционно<sup>2</sup>.

Судебная практика. Так или иначе, по характеру условий работы дистанционный работник, пребывая вне стационарного места расположения работодателя более 4 часов подряд, не совершает тем самым прогула, даже если он был вызван самим работодателем, к нему не может быть применено увольнение как дисциплинарное взыскание<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Хабаровского краевого суда по делу от 19 августа 2019 г. № 33-5397/2019 // Архив Хабаровского краевого суда.

<sup>2</sup> Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11.06.2014 по делу № 2-3092/14 // Архив Приволжского районного суда г. Казани.

<sup>3</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 25 мая 2018 г. по делу № 33-7498/2018 // Архив Верховного суда Республики Татарстан.

В случаях, когда согласно трудовому законодательству работник имеет право или обязан обратиться к работодателю с просьбой, предоставить ему объяснения или иную информацию, работник удаленно может сделать это в виде электронного документа. Практика судебных разбирательств по дисциплинарным взысканиям с удаленными работниками показывает, что многие проблемы с удаленной работой приводят к сокращению рабочего времени и отдыха удаленного работника. В силу искусства. 312.4 ТК РФ, если иное не предусмотрено трудовым договором на удаленную работу, режим рабочего времени и отдыха удаленного работника устанавливается им по своему усмотрению. Работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, другими местными нормативными актами, напрямую связанными с профессиональной деятельностью работника, и коллективным договором. Несоблюдение этого обязательства приводит к отмене дисциплинарного взыскания в отношении удаленного работника.

Судебная практика. Так, суд признал несостоятельным довод представителя ответчика об объявлении истцу выговора за не сдачу отчета по статистике, доказательств того, что в обязанности истца входила сдача статистической отчетности, суду не представлено. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, дистанционный работник может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником. Между тем ответчиком также была нарушена процедура применения дисциплинарного взыскания в виде выговора. В случаях, если работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, представить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник может сделать это в форме

электронного документа. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания: ответчик не представил доказательств того, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель затребовал от работника письменное объяснение, а также предпринял меры к ознакомлению истца с приказом об увольнении, а истец отказалась от ознакомления с ним (решение Приволжского районного суда г. Казани от 11.06.2014 по делу № 2-3092/14).

По условиям соглашения сторон может быть установлен режим рабочего времени дистанционного сотрудника, неисполнение указанных условий трудового договора может явиться основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности работника.

Судебная практика. К истцу было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за прогул. Посчитав его незаконным, он обратился в суд с просьбой о его отмене, ссылаясь на то, что фактически он осуществлял дистанционную работу, по мере необходимости должен был появляться в месте нахождения работодателя. Суд посчитал указанный довод истца несостоятельным в связи с тем, что по условиям заключенного трудового договора работник обязан появляться у работодателя в определенные дни, а отсутствие работника на рабочем месте является основанием для дисциплинарной ответственности, правовых оснований для неисполнения указанной обязанности не имелось, а доводы об устных договоренностях в ходе суда не были подтверждены, подобные выводы суда отражены в решении Центрального районного суда г. Волгограда от 22 мая 2020 г. по делу № 2-1156/2020.

Дополнительным соглашением к основному трудовому договору стороны могут изменить характер выполнения работ на дистанционный, поэтому дисциплинарная ответственность за прогул не может быть

применена к работнику с момента подписания сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору<sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 52 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», поскольку увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ является мерой дисциплинарного взыскания, то должно производиться в порядке, установленном ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

---

<sup>1</sup> Решение Вахитского районного суда г. Казани от 16.07.2015 № 2-4978/2014. М-3358/2014 // Архив Вахитского районного суда г. Казани.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Понятие «рабочее время» употребляется в действующем законодательстве и литературе по трудовому праву в трех основных аспектах:

1) как некая норма (мера) труда рабочих. Норма рабочего времени - это установленное количество рабочего времени, которое сотрудник должен отработать в течение календарной недели и в течение дня;

2) как установленное время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. Работник также включает время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома работодателя сверх установленного рабочего времени (сверхурочная работа, работа в праздничные, праздничные и выходные дни);

3) как фактически отработанное время, в течение которого работник действительно выполнял свои трудовые обязанности. Это время не всегда совпадает с установленным, оно может быть и меньше, и больше его: в частности, недоработка рабочего времени может быть вызвана болезнью работника, прогулом, переработка - привлечением его к сверхурочным работам, к работе в выходные дни и т.п. Недоработка рабочего времени по вине работника (например, в связи с опозданием на работу) может повлечь применение к нему дисциплинарных взысканий и других мер правового воздействия.

Исследование вопросов времени в трудовых правоотношениях имеет особое значение, так как сроки определяют существование во времени прав и обязанностей сторон трудового договора. Поэтому их регулирование является средством юридического воздействия на поведение участников общественных отношений, то есть срок ограничивает действие субъективных прав и обязанностей во времени

Одна из основных форм нетипичных трудовых отношений на этом этапе - удаленная работа. Положительным моментом стало появление в ТК РФ главы о дистанционной занятости. Однако важно и дальше развивать нормы, касающиеся правового статуса лиц, участвующих в дистанционных отношениях, и устранять существующие пробелы в правовом регулировании, а также адаптировать законодательство к новым формам работы.

В случае удаленной работы организационный критерий трудовых отношений существенно меняется. В частности, сотрудник может самостоятельно определять методы, место и время работы. В таких условиях работодатель может быть лишен возможности обеспечить работнику безопасные условия труда или, по крайней мере, существенно ограничен в этой возможности. Так, работодатель во многих случаях не в состоянии проконтролировать соблюдение дистанционным работником режима рабочего времени и использование безопасного оборудования, инструментов и материалов в процессе работы, равно как и самостоятельно обеспечить соответствие помещения, в котором выполняется работа, требованиям производственной безопасности.

Ограничение рабочего времени также должно применяться к «нетипичным» работникам, включая удаленных работников. В последнем случае особый характер работы требует принятия определенных стандартов, которые, принимая во внимание специфику удаленной работы, позволили бы работникам защитить свое право на разумное ограничение рабочего времени и предоставить им адекватные правовые средства для сделать это, чтобы защитить их от злоупотреблений со стороны работодателей.

В настоящее время широкое использование достижений научно-технического прогресса позволяет работникам самостоятельно распределять рабочее время по промежутку времени. Когда сотрудник выполняет работу удаленно, важнее передать результат проделанной работы на электронном носителе дома через электронные носители, чем своевременно распределить

рабочую функцию. Это означает, что институт рабочего времени получает иное содержание, чем прежде.

Если режим рабочего времени или порядок его определения согласован сторонами при заключении трудового договора, то при установлении дистанционному работнику конкретного режима рабочего времени, работодатель вправе знать, в какое время можно обсудить с работником рабочие вопросы, привлечь его к видеоконференции. Для решения проблем с сотрудниками, которые не умеют планировать и управлять своим рабочим временем, рекомендуется использовать специальные программы для просмотра, анализа и предоставления данных на удаленных сотрудников в реальном времени.

Предусмотренные трудовым договором положения о режиме рабочего времени не должны ограничивать права, либо снижать уровень гарантий дистанционного работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса Российской Федерации). В трудовом договоре о дистанционной работе может быть предусмотрен режим ненормированного рабочего дня, однако это не означает обязанность дистанционного работника систематически работать за пределами, установленной для него продолжительности рабочего времени (для большинства работников это 40 часов в неделю).

Одним из следующих этапов развития российского трудового законодательства может стать установление возможности работать и дистанционно, и стационарно в рамках одного трудового правоотношения. Поэтому в перспективе целесообразно принять хотя бы статью 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда работников, совмещающих дистанционную и стационарную работу», содержание которой подскажет будущая практика.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ  
ОФИЦИАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

1. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948г. // Российская газета. № 67. 05.04.1995.
2. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ от 21.12.2001. № 1. (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021).
4. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ от 21.10.1994. № 1 (ч. 1). Ст. 1101.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ // СЗ РФ от 11.12.2001. № 3.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // СЗ РФ от 20.12.2001. Ст. 23.12. (ред. от 30.04.2021, с изм. от 17.05.2021).
7. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ от 15.01.1996. № 3. Ст. 148.
8. Постановление Правительства РФ от 11.12.2002. № 884 «Обутверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» // СЗ РФ. От 14.12. 2002. № 234. Ст.346.
9. Письмо Минтруда России от 16.01.2017 № 14-2/ООГ-245 // Еженедельный бюллетень законодательных и ведомственных актов. 2017. № 3.

## РАЗДЕЛ 2 ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Бобков, В.Н. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография. / В.Н. Бобков. М.: РеалПринт, 2017. 560 с.
2. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. / М.И. Бухалков. М.: ИНФРА-М, 2017. 611 с.
3. Васильева, Ю. В., Шуралева, С. В. Околлективных трудовых правах дистанционных работников: постановка проблемы. / Ю.В. Васильева, С.В. Шуралева // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 34-39.
4. Головина, С. Ю. Режимы рабочего времени / С.Ю. Головина. // Справочник кадровика. 2008. № 9. С. 7-16 .
5. Герасимова, Е.С., Крылова, О.С. и др. Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав/ Е.С. Герасимова, О.С. Крылова. СПб.: ЛЕМА, 2016. 248 с.
6. Гусов, К.Н., Курилин, М.Н. Международно-правовое регулирование труда. / К.Н. Гусов, М.Н. Курилин. М.: Манускрипт, 2015. 745 с.
7. Дедкова, И.А. Особенности правового регулирования труда работников муниципального автомобильного транспорта: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. / И.А. Дедкова. Томск, 2016. 47 с.
8. Закалюжная, Н. В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков / Н.В. Закалюжная // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия «Философия, социология, право». 2014. № 16. С. 123-129.
9. Заречный, Ю. Ненормированный рабочий день: правовое регулирование / Ю. Заречный // Кадры предприятия. 2005. № 12. С. 41-44.
10. Иванова, А.А. Проблемы правового регулирования режима с ненормированным рабочим днем / А.А. Иванова // /Материалы XVII

Международной научно-практической конференции магистрантов и студентов. Барнаул: Алтайская академия экономики и права, 2014. С. 91-94.

11. Маркс, К., Энгельс, Ф. Сочинения, тома 1-39. /К. Маркс, Ф. Энгельс. Т. 23. М.: Политическая литература, 1974. 534 с.

12. Кашкин, Ю.С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. /Ю.С. Кашкин. М.: ВолтерсКлувер, 2019. 304 с.

13. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. М.: Дело, 2018. 728 с.

14. Кириллова, Л. С. Оттенциях развития трудового права РФ в условиях глобализации / Л.С. Кириллова. // Российское право онлайн. 2017. № 1. С. 30-34.

15. Козлов, В.С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: автореф.дисс. ... канд. юрид. наук. / В.С. Козлов. М., 2007. 36 с.

16. Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. СПб.: Юрид. центр-Пресс, 2006. 621 с.

17. Ляпин, А., Нойнхеффер, Г., Шершукова, Л., Бизюков, П. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников./А. Ляпин, Г. Нойнхеффер, Л. Шершукова, П. Бизюков. М.: Центр социально-трудовых прав, 2018. 48 с.

18. Мжаванадзе, Э. А. Контроль дистанционного работника: постановка вопроса / Э.А. Мжавандзе // Право и государство: теория и практика. 2016. № 5. С. 82-85.

19. Орловский, Ю.П., Нуртдинова, А.Ф., Чиканова, Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: Практич. Пособие. /Ю.П. Орловски, А.Ф.Нуртдинова, Л.А. Чиканова.М.: Юрайт, 2017.671 с.

20. Петров, А. Ненормированный рабочий день / А. Петров // Юрист, 2017. № 2. С. 100-103.

21. Петров,А. Когда и где используются режимы неполного рабочего времени. / А. Петров// Трудовое право. 2011. № 10. С. 52-58.

22. Рудаков, Л. В. Удаленные (дистанционные) сотрудники: доказательства причин их увольнения / Л. В. Рудаков. // Трудовое право. 2017. № 10. С. 31-42.
23. Рычагова, О.Е. К вопросу о новациях в правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха /О.Е. Рычагова. Омск: Юридическая литература, 2012. 150 с.
24. Снигирева, И. О. Рабочее время и время отдыха. / И.О. Снигирева. М.: Проспект, 2018. 410 с.
25. Смоленский, М.Б. Трудовое право Российской Федерации / М.Б. Смоленский. М.: Академцентр, 2013.383 с.
26. Уракова, Е.В. Нормированный и ненормированный рабочий день. / Е.В. Уракова // Культура: управление, экономика, право. 2017. № 3. С. 8-12.
27. Фахрутдинова, Т.М. Виды правовых нормативов рабочего времени / Т. М. Фахрутдинова //// Вестник Омского юридического института. 2011. № 2. С. 29-31.
28. Чесалина, О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению. / О.В. Чесалина. // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 12-19.
29. Шестерякова, И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение, коллизии: автореф. дисс.. доктора юрид. наук. / И.В. Шестерякова М., 2011. 48 с.

### РАЗДЕЛ 3 ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.06.2016 № 33-23098/2019 / Архив Московского городского суда.
2. Апелляционное определение Курганского областного суда от 11.06.2020 по делу № 33-1534/2020 / Архив Курганского городского суда.

3. Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга по делу от 21.07.2018 № 2-4409/40 / Архив Кировского районного суда г. Екатеринбурга.
4. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда по делу от 19 августа 2019 г. № 33-5397/2019 / Архив Хабаровского краевого суда.
5. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 25 мая 2018 г. по делу № 33-7498/2018 / Архив Верховного суда Республики Татарстан.
6. Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11.06.2014 по делу № 2-3092/14 / Архив Приволжского районного суда г. Казани.
7. Решение Центрального районного суда г. Волгограда от 22 мая 2020 г. по делу № 2-1156/2020 / Архив Центрального районного суда г. Волгограда.
8. Решение Вахитского районного суда г. Казани от 16.07.2015 3 2-4978/2014 - М-3358/2014 / Архив Вахитского районного суда г. Казани.
9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13.05.2019 № 69-КГ19-4 / Документ опубликован не был. Текст размещен в СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/consultant/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&№=585569#02764422753852861>. (Дата обращения: 07.05.2021).