

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени М.В. ЛОМОНОСОВА

*На правах рукописи*

**Новрадова-Василиади Стелла Михайловна**

**Правовое регулирование рабочего времени  
по законодательству Российской Федерации  
и отдельных стран Европейского Союза  
(сравнительно-правовой анализ)**

Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

Москва - 2019

Работа выполнена на кафедре трудового права юридического факультета  
МГУ имени М.В. Ломоносова

**Научный руководитель** (консультант) – Дмитриева Ирина Константиновна,  
доктор юридических наук, профессор

**Официальные оппоненты** – *Лютков Никита Леонидович, доктор юридических наук, профессор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный юридический университет (МГЮА)», кафедра трудового права и права социального обеспечения, заведующий кафедрой*  
*Андреановская Ирина Ивановна, доктор юридических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт государства и права Российской академии наук (ИГП РАН)», сектор трудового права и права социального обеспечения, доцент*  
*Шестерякова Ирина Владимировна, доктор юридических наук, профессор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовская государственная юридическая академия (СГЮА)», кафедра трудового права, профессор*

Защита диссертации состоится «26» июня 2019г. в 15:00 часов на заседании диссертационного совета МГУ.12.01 Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по адресу: Москва, Ленинские горы, д.1, стр.13-14, 4-й учебный корпус, Юридический факультет, ауд.536а.

E-mail: [dissovet@law.msu.ru](mailto:dissovet@law.msu.ru)

С диссертацией можно ознакомиться в отделе диссертаций научной библиотеки МГУ имени М.В. Ломоносова (Ломоносовский просп., д. 27) и на сайте ИАС «ИСТИНА»: <https://istina.msu.ru/dissertations/157257967/>.

Автореферат разослан «\_\_» мая 2019 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат юридических наук

Н.М. Заславская

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность диссертационного исследования.** Важнейшей движущей силой эволюции человека и общества является именно труд, который способствует развитию научно-технического и социального прогресса, самой человеческой цивилизации.

Отношение государства к трудовым отношениям – это точный индикатор его социальной политики, так как достойный труд является основой жизнедеятельности подавляющего большинства людей как в России, так и за ее пределами.

Для общественно полезной деятельности рабочее время выступает общим измерителем количества затраченного труда, правовой мерой труда работника, что делает его особенно значимым как одного из направлений развития социальной политики Российского государства. В соответствии с Конституцией РФ (ст. 7) в Российской Федерации как в правовом, демократическом и социальном государстве охраняется здоровье и труд людей.

Конституцией РФ закреплены трудовые права, в том числе одно из основных прав человека – право на отдых, и его гарантией выступает ограничение рабочего времени (ч. 5 ст. 37 Конституции). Категории рабочего времени раскрываются в нормах института рабочего времени на уровне международных стандартов, прежде всего, как продолжительность рабочего времени (сорокачасовая рабочая неделя), что позволяет работнику реально использовать свое право на отдых.

Проблемы, связанные с рабочим временем в современный период, возрастают в связи с изменениями, происходящими в сфере экономики, влияющими на труд. Проблема усложняется и тем, что с ростом экономики России, развитием рыночных отношений нарушения трудовых прав работников не сокращаются и значительная часть этих нарушений приходится на применение норм законодательства о рабочем времени. Так, в

современных условиях нередко наблюдается привлечение работников к труду сверх установленной продолжительности рабочего времени. Переработки часто отрицательно сказываются на состоянии здоровья работников, и нередко они перерабатывают без каких-либо дополнительных выплат или компенсаций. Подобная негативная практика приводит к неуклонному росту числа работников, работающих без оформления трудового договора и к увеличению «серого (черного)» рынка труда. За последние 10 лет число занятых таким образом россиян достигло цифры 15,4 млн. человек или 21,2% от общего количества занятых, их ежегодный рост составляет порядка 500 тыс. чел.<sup>1</sup> Нарушения трудовых прав работников из-за правового нигилизма, из-за непонимания работодателей и иных причин показывают, что это не ведет к повышению эффективности производства. В определенной мере причиной могут быть отдельные недостатки законодательства о рабочем времени. Перед наукой трудового права и перед законодателем стоит важная задача – развитие правовой базы, способной эффективно защищать интересы сторон трудовых правоотношений, адекватно отвечать за социальные запросы общества.

Большое значение имеет и позитивный опыт отдельных стран Европы в сфере регулирования рабочего времени, в частности, ФРГ и Греческой Республики, интегрированных в Европейский Союз, но в разное время и с разными экономическими возможностями, изучение которого позволяет выявить особенности регулирования рабочего времени в этих государствах на современном этапе, что может представлять интерес и быть полезным для Российской Федерации при совершенствовании трудового законодательства о рабочем времени.

---

<sup>1</sup> Электронный ресурс: <http://rusfact.com/society/6087-v-rossii-uvlichivaetsya-chislo-grazhdanzanyatyh-v-neoficialnom-sektore-ekonomiki.html> (дата обращения 14.02.2018г.).

Все вышеизложенное свидетельствует об актуальности исследования правового регулирования рабочего времени, чем и объясняется выбор темы настоящей диссертационной работы.

#### **Степень научной разработанности темы исследования.**

Исследованию проблем рабочего времени посвящены отдельные работы таких ученых в области трудового права как: Н.Г. Александров, Л.Я. Гинцбург, Т.В. Иванкина, Р.И. Кондратьев, Ю.Н. Коршунов, Н.А. Муцинова, М.Ф. Наумов, Л.Я. Островский, В.И. Смолярчук, И.О. Снигирева, М.В. Филиппов и другие ученые.

Некоторые вопросы, в том числе режим рабочего времени и особенности его правового регулирования, всегда интересовали исследователей. В этой связи выделяются диссертационные работы таких ученых-правоведов как: Э.Н. Бондаренко, В.С. Венедиктов, Л.В. Гнетов, А.В. Гусев, З.В. Дзугкоев, В.С. Козлов, Л.А. Муксинов, Г.А. Нерсисян, Н.Р. Никитин,

Е.Н. Радикульцев, П.В. Ухтинский, А.С. Чанышев.

В то же время отсутствуют исследования по регулированию рабочего времени и учету положительного опыта государств Европейского Союза, в частности ФРГ и Греческой Республики, позитивный опыт которых очевидно полезен для совершенствования правового регулирования рабочего времени в Российской Федерации. В связи с этим тема диссертации представляется достаточно актуальной.

#### **Объект и предмет диссертационного исследования**

Объектом диссертационного исследования являются общественные отношения в сфере регулирования рабочего времени.

Предметом диссертационного исследования является сравнительный анализ правового регулирования рабочего времени по законодательству Российской Федерации и отдельных зарубежных стран Европейского Союза, в частности, ФРГ и Греческой Республики.

#### **Цели и задачи исследования**

Целью диссертационной работы является исследование теоретических и практических проблем правового регулирования рабочего времени на основе сравнительного анализа в области рабочего времени в Российской Федерации и странах Европейского Союза на примере ФРГ и Греческой Республики для выявления позитивного опыта и развития правового регулирования рабочего времени в Российской Федерации.

Цель исследования определила его основные задачи:

1) выявить значение и основные характерные признаки рабочего времени как юридической категории в трудовом праве и законодательстве Российской Федерации;

2) проанализировать в кратком историческом аспекте развитие законодательства о рабочем времени в Российской Федерации и выделить место норм о рабочем времени в законодательстве Российской Федерации, ФРГ и Греческой Республики;

3) выявить соотношение трудового законодательства Российской Федерации и международных стандартов (положений) о рабочем времени;

4) провести сравнительный анализ правового регулирования рабочего времени в Российской Федерации и странах Европейского Союза (на примере ФРГ и Греческой Республики) с целью изучения их позитивного опыта;

5) с учетом развития правового регулирования рабочего времени в современный период выделить некоторые его тенденции в странах Европейского Союза, включая ФРГ и Греческую Республику, и проблемные вопросы правового регулирования рабочего времени в Российской Федерации на современном этапе.

#### **Методологическая основа исследования**

В диссертационном исследовании использовались как общенаучные (анализ, синтез, системность и логический метод и др.), так и частнонаучные (формально-догматический, исторический, социологический, сравнительно-правовой) методы научного познания.

### **Теоретическая основа исследования**

Теоретическую основу исследования составили научные труды ученых-правоведов Н.Г. Александрова, Е.М. Акоповой, С.С. Алексеева, И.И. Андриановской, Б.К. Бегичева, А.К. Безиной, Л.Ю. Бугрова, К.М. Варшавского, И.С. Войтинского, Л.Я. Гинцбурга, С.О. Головиной, В.П. Грибанова, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, С.Х. Джиева, Е.Ю. Забрамной, А.Д. Зайкина, Т.В. Иванкиной, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, К.Д. Крылова, А.М. Куренного, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, М.В. Молодцова, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, Г.С. Скачковой, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Т.А. Сошниковой, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, М.Ю. Федоровой, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, А.И. Шебановой, И.В. Шестеряковой и других ученых.

### **Эмпирическая основа диссертационного исследования**

Эмпирическую основу диссертационного исследования составили Конституция Российской Федерации, Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических социальных и культурных правах, акты, принятые ООН (Организацией Объединенных Наций), конвенции и рекомендации Международной Организации Труда, акты Европейского Союза, Европейская социальная хартия, федеральные законы и иные нормативные акты Российской Федерации и указанных государств, содержащие нормы трудового права, материалы правоприменительной и судебной практики.

### **Научная новизна исследования**

Научная новизна диссертационной работы заключается в том, что это комплексное сравнительно-правовое исследование регулирования рабочего времени в Российской Федерации и отдельных странах Европейского Союза (ФРГ и Греческой Республики), направленное на выявление их позитивного опыта и некоторых тенденций развития правового регулирования рабочего времени.

На основе проведенного исследования **на защиту выносятся следующие положения диссертации**, отражающие научную новизну:

1. В результате сравнительного анализа выявлено, что развитие в России норм о рабочем времени происходило в основном в рамках трудового законодательства. Впервые закон (Декрет «О восьмичасовом рабочем дне») был принят в Советской России в 1917 г., и в дальнейшем развитие данного правового института определили последующие кодификации трудового законодательства, начиная с КЗоТ 1918 г.. В постсоветский период соотношение рабочего времени и времени отдыха, прежде всего, права на отдых, получило свое закрепление в Конституции РФ (ч.5 ст.37) и Трудовом кодексе РФ (раздел IV).

Обосновывается вывод об оптимальном определении места норм о рабочем времени в трудовом законодательстве Российской Федерации (КЗоТ РСФСР 1918 г., последующие кодексы и ныне действующий Трудовой кодекс РФ) в сравнительном аспекте с ФРГ и Греческой Республикой, в которых нормы о продолжительности рабочего времени установлены в различных законах и иных нормативных актах, что придает им фрагментарный характер.

2. Обосновываются общие черты, присущие правовому регулированию рабочего времени в Российской Федерации, ФРГ и Греческой Республике, в конституциях которых установлено, что государство является демократическим, правовым и социальным, ориентированным на охрану и безопасность труда, а также на благоприятные условия труда, включая право на отдых и разумное ограничение рабочего времени согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам.

3. Выявлены следующие признаки, характеризующие рабочее время как юридическую категорию в Российской Федерации:



а) федеральным законом установлена норма как продолжительность рабочего времени - сорокачасовая рабочая неделя, виды и режимы рабочего времени;

б) в течение установленного законом рабочего времени работник должен выполнять свою работу, использовать это время строго в интересах работодателя и не использовать его в своих интересах, что присуще наемному труду работника;

в) юридическая обязанность работника выполнять в установленное рабочее время трудовую функцию, обусловленную соглашением сторон и возложенную на него трудовым договором, характеризует количественную сторону трудовой функции работника;

г) использование рабочего времени осуществляется под управлением и контролем работодателя с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у работодателя;

д) рабочее время является основанием для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику и соответствующих выплат компенсационного или стимулирующего характера.

Разделяя позицию исследователей трудового права в определении понятия «рабочее время», а также на основе указанных его признаков, автором работы предлагается следующее определение: «Рабочее время – время, в течение которого работник должен выполнять обусловленную соглашением сторон трудового договора трудовую функцию и иные трудовые обязанности в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, и иные периоды, которые на основании законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а в некоторых случаях локальных нормативных актов относятся к рабочему времени».

4. Сравнительный анализ особенностей регулирования рабочего времени в странах Европейского Союза (на примере ФРГ) показывает, что наряду со стандартными широко используются нестандартные режимы рабочего

времени (раздробленный рабочий день, режим гибкого графика рабочего времени, режим «сжатой недели», телеработа, работа по «вызову»), которые связаны в т.ч. с сокращением рабочего времени.

Выявлены тенденции современного реформирования рабочего времени в указанных странах, направленные на закрепление уменьшенной нормы рабочего времени или неполной занятости посредством принятия законов и (или) при помощи коллективно-договорного регулирования. В связи с этим автором обосновывается вывод, что, с одной стороны, это позволяет избежать негативных последствий потери работодателем рабочих мест, связанных с ростом безработицы, а с другой стороны, позволяет снижать производственные затраты, устанавливать экономный производственный процесс в интересах работодателя.

5. Обосновывается вывод о том, что в Греческой Республике регулирование сверхурочных работ в большей степени, чем в других странах, законодательство которых было изучено автором, направлено на защиту права работника на полное вознаграждение за фактическое проработанное время сверхурочной работы, размер которого зависит от вида сверхурочной работы, характеризующейся «исключительностью», жестким контролем и учетом данного времени не только работодателем, но и органами исполнительной власти, а также установлением особого порядка привлечения к сверхурочной работе работников.

Автор настоящей работы считает, что указанный дифференцированный подход Греческой Республики в установлении максимальной продолжительности сверхурочной работы показывает зависимость ее правового регулирования от значения отрасли и выполняемой работы (сложность, характер, условия и т.д.) и может как позитивный опыт быть полезен для совершенствования правового регулирования рабочего времени в Российской Федерации.

6. Обосновывается вывод о необходимости более объективного установления такого режима рабочего времени как режим ненормированного

рабочего дня, применение которого в последние годы нередко приводит к нарушению трудовых прав указанных работников на отдых.

В связи с этим автором работы предлагается нормативно определить отдельные категории и группы работников, которым может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, с учетом характера, условий труда, особенностей выполняемой трудовой функции, требующих привлечения работников к работе, возникающей неожиданно, эпизодически, за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

7. В результате анализа правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников в Российской Федерации (научно-педагогических работников, медицинских работников, творческих работников, водителей) обоснован вывод о необходимости исключения либо сведения к минимуму многообразия норм, регулирующих рабочее время на основе подзаконных нормативных актов, а также установления в частности, общих принципиальных подходов, определяющих виды работ и пропорциональные соотношения между ними во времени, в суммарном выражении не превышающим сокращенной продолжительности рабочего времени преподавателей вузов путем принятия для научно-педагогических работников «Примерных норм учебной нагрузки и других видов работ (учебно-методической, научной и т.д.).

8. Применение цифровых технологий в странах Европейского Союза, показывает, что они могут привносить отдельные перемены в регулирование рабочего времени и его организацию, в частности, приводить к увеличению продолжительности рабочего времени.

Вместе с тем из общего обзора Международной конференции труда «Об обеспечении достойного рабочего времени в будущем» (2018 г.) следует положительная оценка опыта отдельных стран Европейского Союза, где на законодательном уровне установлено право работника «на отключение цифровых устройств во внерабочее время», позволяющее работникам не

отвечать на письма электронной почты, а также на звонки, и реально использовать право на отдых и время отдыха по прямому назначению, что может представлять интерес для решения подобных проблем и в Российской Федерации.

### **Теоретическая и практическая значимость исследования.**

Полученные в результате диссертационного исследования научные выводы и предложения могут способствовать дальнейшему развитию основных положений российского трудового права в области рабочего времени. Результаты исследования, теоретические выводы и научно-практические рекомендации также могут быть использованы в дальнейших исследованиях по праву, при чтении лекций и проведении семинарских занятий по дисциплинам – трудовое право и специальных курсов в рамках специализации по трудовому праву.

### **Апробация результатов исследования**

Диссертация подготовлена на кафедре трудового права Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные идеи и теоретические положения нашли отражение в опубликованных статьях и докладах, сделанных на научно-практических конференциях в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова, Московском государственном юридическом университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

**Структура диссертационного исследования** обусловлена его целями и задачами. Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключения, библиографии, списка нормативных правовых актов.

### **Основное содержание диссертационного исследования**

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, освещается степень ее научной разработанности, указываются объект, предмет, цель и задачи диссертационной работы, ее источниковая база,

методологическая и теоретическая основы, научная новизна, формулируются положения, выносимые на защиту, подтверждающие теоретическую и практическую значимость, указывается апробация результатов исследования.

Глава 1. **«Значение и характерные признаки рабочего времени, развитие законодательства о рабочем времени в РФ и место норм о нем в РФ, ФРГ и Греческой Республике»** состоит из трех параграфов.

В первом параграфе **«Развитие законодательства о рабочем времени в Российской Федерации и место норм о нем в РФ, ФРГ и Греческой Республике»** исследуются основные этапы формирования в России законодательства о рабочем времени, а также определяется место норм, регулирующих рабочее время в целом в трудовом законодательстве Российской Федерации, ФРГ и Греческой Республики.

В процессе исследования эволюции трудового законодательства о рабочем времени в работе проанализированы законы, получившие наименование фабричные, которые были приняты в России 1882-1886 гг. и направлены на урегулирование наиболее острых вопросов трудовой деятельности. Среди них выделены регулирующие время работы «Правила о работе малолетних на заводах, фабриках и мануфактурах» 1882 г., закон от 3 июня 1885 г. «О ночной работе подростков до 17-ти лет и женщин», закон Российской империи от 2 июня 1897 года, «О продолжительности и распределении рабочего времени на заведениях фабрично-заводской промышленности» (. Они отнесены в работе к первому дореволюционному (дореформенному) (1722-1882 гг.) периоду, заложившему основу для осуществления в России трудовой деятельности; второй период (1882-1917 гг.) связан с появлением первых правовых актов, регулирующих рабочее время несовершеннолетних работников и женщин, а также труд в ночное время, и устанавливающих продолжительность рабочего дня в 11 с половиной часов; к третьему отнесен советский период (1917-1992 гг.), который характеризуется активным развитием законодательства о труде в целом, а также о рабочем времени и времени отдыха. Декретом 1917г. был

впервые установлен в России восьмичасовой рабочий день, приняты правовые акты о времени работы отдельных категорий работников, разработаны и приняты кодификационные нормативные акты о труде, в которых, начиная с КЗоТ 1918г. свое место занимали нормы о рабочем времени и времени отдыха; четвертый - это современный период, охватывающий период с 1992 г. по настоящее время, который в свою очередь требует разделения на две части. Первая часть данного периода охватывает период времени с 1992 по 2001 г. С ней связано принятие Закона РСФСР от 19.04.1991 «О повышении социальных гарантий для трудящихся», установившего сорокачасовую продолжительность рабочей недели и двадцать четыре рабочих дня ежегодного оплачиваемого отпуска). В 1992 году был принят Закон РФ<sup>2</sup> «О внесении изменений и дополнений в КЗоТ РСФСР» после чего он стал именоваться КЗоТ РФ. Вторая часть выделяется принятием Трудового кодекса РФ, в котором раздел IV посвящен рабочему времени, а раздел V – времени отдыха.

Проведенный анализ позволил автору работы сделать вывод о том, что развитие в России норм о рабочем времени происходило в основном в рамках трудового законодательства путем кодификации, начиная с КЗоТ 1918г., и в последующих КЗоТ и действующем Трудовом кодексе Российской Федерации свое место занимают нормы о рабочем времени. В Конституции РФ рабочее время, с точки зрения его разумного ограничения, выражено в соотношении с правом на отдых (ч. 5 ст. 37), в котором ограничение рабочего времени выступает гарантией реального обеспечения права на отдых, работающего по трудовому договору. Обосновывается вывод об оптимальном определении места норм о рабочем времени в трудовом законодательстве Российской Федерации (КЗоТ РСФСР 1918 г., последующие кодексы и ныне Трудовой кодекс РФ) в сравнительном аспекте

---

<sup>2</sup> Закон РФ от 25.09.1992г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР».

с ФРГ и Греческой Республикой, в которых нормы о продолжительности рабочего времени установлены в различных законах и нормативных актах, что носит фрагментарный характер.

В связи с этим, например, выделяется, что рабочее время в Германии (die Arbeitszeit) регулируется трудовым законодательством (das Arbeitszeitgesetz), тарифным соглашением и коллективным договором<sup>3</sup>. Тарифное соглашение и коллективный договор, также как индивидуальный трудовой договор, могут конкретизировать продолжительность рабочего времени в рамках, предусмотренных законом<sup>4</sup>.

Сравнительный анализ правового регулирования рабочего времени в указанных государствах приводит автора к выводу о том, что регулирование рабочего времени в Российской Федерации, ФРГ и Греческой Республике имеет и общие черты, исходной основой которых являются конституции указанных государств, как демократических, правовых и социальных, ориентированных в области труда на его охрану и безопасность, включая право на отдых и разумное ограничение рабочего времени, что нашло свое отражение в нормах трудового законодательства каждого из указанных государств.

Второй параграф **«Значение рабочего времени и его характерные признаки»**. На основе аналитического обзора подходов, сложившихся в науке трудового права и точек зрения ученых, в работе рассмотрено понятие и значение рабочего времени, выявлены его характерные признаки.

Анализируя рабочее время как экономическую категорию, автор раскрывает в работе его сущность, которая заключается в установлении величины затрат труда на выполнение определенной работы в наиболее рациональных для данного производства организационно-технических

---

<sup>3</sup> Claudia Schubert C/Kurennoy A. Handbuch für deutsches und russisches Arbeitsrecht. S. 239

<sup>4</sup> Claudia Schubert C/Kurennoy A. Handbuch für deutsches und russisches Arbeitsrecht. S. 243

условиях при этом норма труда рассматривается как определяющая величину и структуру затрат рабочего времени, необходимых для выполнения конкретной работы, и соответственно рабочее время выступает мерой труда, как одно из проявлений свойств нормы труда, т.е. количества фактически затраченного работником времени на выполнение трудовой функции.

В работе выделено и социальное значение рабочего времени, в течение которого создаются материальные и духовные ценности, являющиеся основой благосостояния всего общества и отдельных его членов. Кроме того, продолжительность рабочего времени предопределяет и продолжительность времени отдыха, которое остается у работника после работы и которое он может использовать по своему усмотрению.

В работе исследованы значение и понятие рабочего времени с позиции трудового права, приводимые в различных источниках, на основании которых автор работы приходит к выводу, что указанные понятия нередко воспроизводят определение рабочего времени, данное в Трудовом кодексе РФ (ст. 91), детализируя его указанием на работу (трудовую функцию), обусловленную сторонами трудового договора, но при этом уточняются и иные трудовые обязанности, установленные законом, ТК РФ, иными федеральными законами, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и отраслевыми соглашениями. Эти уточнения, по мнению автора работы, заслуживают законодательного закрепления в ст. 91 ТК РФ.

На основе проведенного исследования и анализа трудового законодательства в работе выявлены признаки, характеризующие рабочее время как юридическую категорию. К ним отнесены следующие признаки:

а) федеральным законом установлена норма как продолжительность рабочего времени – сорокачасовая рабочая неделя, виды и режимы рабочего времени.

б) в течение установленного законом рабочего времени работник должен выполнять свою работу, использовать это время строго в интересах



работодателя и не использовать его в своих интересах, что присуще наемному труду работника;

в) юридическая обязанность работника выполнять в установленное рабочее время трудовую функцию, обусловленную соглашением сторон и возложенную на него трудовым договором, показывает количественную сторону трудовой функции работника;

г) использование рабочего времени осуществляется под управлением и контролем работодателя с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у работодателя;

д) рабочее время является основанием для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику и соответствующих выплат компенсационного или стимулирующего характера.

Разделяя позицию исследователей трудового права в определении понятия «рабочее время», а также на основе указанных его признаков, автор предлагает следующее определение: «Рабочее время – время, в течение которого работник должен выполнять обусловленную соглашением сторон трудового договора трудовую функцию и иные трудовые обязанности в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, отраслевыми соглашениями, и иные периоды, которые на основании законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а в некоторых случаях локальных нормативных актов относятся к рабочему времени».

В третьем параграфе **«Особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников»** анализируется нормативная база, а также применение норм о рабочем времени в России, как общее правило, а также в отношении отдельных категорий работников.

В работе рассматривается нормальное рабочее время как норма его продолжительности, определяемая в ТК РФ путем установления сорокачасовой рабочей недели (пятидневная или шестидневная рабочая неделя), и наряду с этим другие виды: сокращенное рабочее время, неполное

рабочее время, а также режим и учет рабочего времени, сверхурочная работа и т.д.

Особенности регулирования рабочего времени научно-педагогических работников (именуемых ныне в ст. 332 ТК РФ как «профессорско-преподавательский состав») рассматриваются на примере сферы высших учебных заведений, наиболее подверженной реформированию в последнее время.

В работе выделены некоторые проблемы правового регулирования рабочего времени, в частности, к ним отнесены величина аудиторной (учебной) нагрузки, ее соотношение в структуре нагрузки с другими видами: научной и методической работы.<sup>5</sup> В целом, как показал анализ, в настоящее время у российских вузовских преподавателей самая высокая аудиторная нагрузка в мире.

Порядок регулирования труда при помощи локальных нормативных актов образовательных организаций, по мнению автора работы, не является достаточно эффективным, что можно объяснить отсутствием единых принципиальных подходов и требований к нормированию труда научно-педагогических работников, а также отсутствием минимальных норм расчетов методической, научной и других видов работ. В связи с этим возникают сложности с определением режима рабочего времени научно-педагогических работников высших учебных заведений.

Автор работы исходит из того, что единые (общие) принципиальные подходы и предъявление единых требований к оценке показателей эффективности работы высших учебных заведений обуславливают необходимость также унифицировать (создать единые) требования к режиму (расписанию) рабочего времени научно-педагогических работников высших учебных заведений Минобрнауки Российской Федерации, для чего требуется

---

<sup>5</sup> См., подробнее: Сопредседатель профсоюза «Университетская солидарность» Павел Кудюкин рассказал «Интересанту» о проблемах системы высшего образования // [www.interessant.ru/people/rossiiskie--vuzy---zaloz](http://www.interessant.ru/people/rossiiskie--vuzy---zaloz) (дата обращения 09.06.2017).

разработать и внести изменения в соответствующие приказы Минобрнауки России.<sup>6</sup>

Исследование проблемных вопросов продолжительности режима рабочего времени творческих работников, медицинских работников, водителей транспортных средств и лиц, работающих вахтовым методом, показывает, что правовое регулирование их рабочего времени отличается значительным многообразием нормативных правовых актов. В Трудовом кодексе РФ встречаются нормы и отсылающие в вопросах регулирования рабочего времени к нормативным актам Правительства РФ (например, ст. 350 ТК РФ).

Обосновывается вывод о необходимости, где это возможно, исключить либо свести к минимуму такое многообразие указанных актов и норм, что представлено автором, и установить, например, для научно-педагогических работников «Примерные нормы учебной нагрузки и других видов работ (учебно-методической, научной и др.)», имеющие общие принципиальные подходы, определяющие виды работ и пропорциональные соотношения между ними во времени, в суммарном выражении, не превышающие сокращенный рабочий день преподавателей вузов.

**Глава 2 «Международные акты и законодательство о рабочем времени в РФ и его состояние в странах Европы (на примере ФРГ и Греческой Республики) и некоторые тенденции развития законодательства о рабочем времени»** состоит из трех параграфов.

Первый параграф **«Международные договоры и законодательство Российской Федерации о рабочем времени»** включает рассмотрение правового регулирования рабочего времени на международном уровне, его развитие и раскрывает соотношение трудового законодательства Российской Федерации и международных актов.

---

<sup>6</sup> Например, Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

На основе проведенного анализа международных актов выделяются права и свободы человека в области труда на справедливые и благоприятные условия, включая, разумный режим рабочего времени.

В работе ведущая роль в разработке международных стандартов в области регламентации рабочего времени отведена Международной Организацией Труда (МОТ)-(International Labour Organization), закрепляющей в положениях Конвенций и Рекомендаций минимальный уровень правовых гарантий, который любое государство, присоединившееся к Конвенциям МОТ, обязуется выполнять.

В работе рассмотрены ряд Конвенций МОТ в области рабочего времени и подходы, сложившиеся в науке трудового права, основанные на международных договорах и других международно-правовых актах, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой интересов работников. Международное правовое регулирование труда раскрывается в неразрывной связи с национальным трудовым законодательством каждого, в т.ч. российского государства, так как в нем закладываются основы правового регулирования труда, включая рабочее время. В этом аспекте рассмотрена Европейская Социальная Хартия, а также изучен опыт правового регулирования трудовых отношений на уровне Евразийского экономического сообщества (ЕАЭС).

Исходя из того, что международные акты труда создают благоприятный фундамент для построения эффективной национальной системы правового регулирования рабочего времени в каждом государстве, в работе раскрывается соотношение указанных международных актов и российского трудового законодательства, показывающее, что российское трудовое законодательство в основном соответствует международным стандартам в области рабочего времени.

Исследование указанных вопросов автор работы связывает и с тем, какое значение в Российской Федерации, ФРГ и Греческой Республике придается общепризнанным принципам и нормам международного права и

международным договорам, что определяется в конституциях указанных государств. В Конституции РФ общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры входят в правовую систему России, а международные договоры (после их ратификации) имеют также приоритет перед законом (ч. 4 ст. 15). В Конституции ФРГ определено, что общепризнанные нормы международного права являются составной частью федерального права (ст. 25). Конституцией Греческой Республики признаются нормы международного права, а также международные соглашения (с момента их ратификации законом и вступления в силу, согласно условиям каждого из них) неотъемлемой частью внутреннего греческого права (п. 1 ст. 28).

На основе проведенного анализа автором обосновывается вывод, что в конституциях рассматриваемых государств установлено признание указанных общепризнанных принципов, которые, воплощаясь в нормах трудового законодательства этих государств, придают им общие черты в правовом регулировании труда в области рабочего времени.

Во втором параграфе **«Состояние законодательства о рабочем времени в странах Европейского Союза (на примере ФРГ и Греческой Республики)»** уделяется внимание вопросам правового регулирования рабочего времени в указанных странах и выделяется законодательство о рабочем времени ФРГ и Греческой Республики.

В работе выбор стран обусловлен тем, что в Европейском Союзе, который существенно продвинулся в последнее время в части регулирования рынка труда, Германия является наиболее передовой и развитой страной, а Греция относится к странам, которые наиболее подвержены кризисным явлениям. Автор работы исходит из того, что сравнение указанных стран позволяет понять основные направления правового регулирования рабочего времени как в Европейском Союзе, так и в отдельных государствах-членах – таких, как ФРГ и Греческая Республика.

В рамках Европейского Союза раскрываются единые для всех государств-членов положения о регулировании рабочего времени, которые носят общий характер и, по сути, представляют собой тот минимальный уровень гарантий прав работников, соблюдать который должна каждая страна ЕС (Хартия Европейского Союза об основных правах 2000 г., Директива Европейского Парламента и Совета от 4 ноября 2003г. 2003/88/ЕС«О некоторых аспектах организации рабочего времени»).

В результате сравнительного анализа правового регулирования сверхурочных работ сделан вывод о том, что законодательство Греческой Республики более направлено на защиту права работника на полное вознаграждение за фактическое проработанное время сверхурочной работы, размер которого зависит от вида сверхурочной работы, характеризующейся «исключительностью», жестким контролем и учетом данного времени не только работодателем, но и органами исполнительной власти, а также установлением особого порядка привлечения к сверхурочной работе работников.

Наряду со стандартными режимами рабочего времени, ныне присущими трудовому законодательству стран Европейского Союза, в работе рассматриваются нестандартные режимы рабочего времени. Исходя из их соотношения выявляется опыт регулирования рабочего времени, стран Европейского союза, в т.ч. на примере ФРГ, показывающий использование таких нестандартных режимов рабочего времени как раздробленный рабочий день, режим гибкого графика рабочего времени, режим «сжатой недели», телеработа, работа по «вызову». Опыт Германии показывает, что подход к режиму рабочего времени значительно меняется с переходом на нестандартные режимы (гибкий график занятости сотрудников). Согласно вступившему в силу 1 января 2001 года Закону Германии от 21.12.2000. № BGBl. I S. 1966 «О неполной занятости и ограничениях, связанных с рабочим

временем»<sup>7</sup>, неполная занятость возможна не только в исключительных случаях, а считается обычным явлением как для мужчин, так и для женщин, имеющих любую квалификацию. При этом работник, проработавший на предприятии более шести месяцев, может требовать от работодателя сокращения продолжительности рабочего времени, и в этом случае соответствующее изменение вносится в трудовой договор<sup>8</sup>.

В работе раскрываются тенденции современного реформирования рабочего времени в странах Европейского Союза, в т.ч. ФРГ и Греческой Республике, указывающие на закрепление уменьшенной нормы рабочего времени или неполной занятости, посредством принятия законов и (или) при помощи коллективного-договорного регулирования. В связи с этим, автором обосновывается вывод о том, что это, с одной стороны, позволяет избежать негативных последствий потери рабочих мест, связанных с ростом безработицы, а с другой стороны, свидетельствует о направленности на снижение производственных затрат, установление экономного производственного процесса также в интересах работодателя.

В третьем параграфе **«Некоторые тенденции развития законодательства о рабочем времени»** анализируются основные подходы к изменению законодательства о рабочем времени в Российской Федерации и отдельных стран Европейского Союза.

Проведенный в работе анализ продолжительности рабочего времени указанных стран, выявляет, по мнению автора, общую тенденцию к сокращению рабочего времени, с некоторыми исключениями, а наиболее распространенным является гибкий режим работы.

В качестве характерного примера приведена продолжительность рабочей недели в Швейцарии, в среднем составляющая 40–44 часов, которая определяется коллективным и индивидуальным договором, в промышленных

---

<sup>7</sup> <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/index.html>

<sup>8</sup> Челидзе С. Понятие и режимы рабочего времени в Германии: традиции и новации // Сравнительное трудовое право. 2010. № 4.

предприятиях, в торговле продолжительность составляет 45-50 часов. При этом представленные различия между средней и максимальной нормой рабочего времени в Швейцарии используются для расчета сверхурочных часов, которые оплачиваются с 25%-й надбавкой от заработной платы.

Возникающий и в России вопрос о необходимости законодательного сокращения продолжительности рабочей недели, как одной из «антикризисных» мер для сокращения безработицы и т.д., ныне не стоит в повестке дня. Важнейшим направлением развития российского трудового законодательства в области рабочего времени могла бы стать, по мнению автора, модернизация именно правового режима рабочего времени, особенно работы в условиях ненормированного рабочего времени. В настоящее время ненормированный рабочий день необоснованно используется работодателями в ущерб правам работника на охрану труда и охрану здоровья, гарантированным Конституцией Российской Федерацией (ст.7).

Обосновывается вывод о необходимости более объективного правового регулирования режима рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем, применение которого в последние годы нередко приводит к нарушению трудовых прав указанных работников на отдых.

В связи с этим предлагается нормативно определить отдельные категории и группы работников, которые могут быть отнесены к тем, кому устанавливается режим ненормированного рабочего дня, с учетом условий труда, особенностей выполняемой трудовой функции, требующих привлечения работников к работе, возникающей неожиданно, эпизодически, за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. К таким же объективным факторам также могут быть отнесены направленность и особенности деятельности самого работодателя.

В Трудовой кодекс РФ в последние годы внесены изменения в ст. 92 (абз. 5 ч.1, ч. 2, ч.3) и ст. 94 (ч.2), а также в ст. 117 (ч. 4), которые в науке



трудового права и юридической литературе вызывают определенную критику.<sup>9</sup>

Поддерживая это, автор настоящей работы обращает внимание на опасность тенденций развития цифровых технологий, которые приносят отдельные перемены, влияющие на регулирование рабочего времени и его организацию, и могут приводить к увеличению продолжительности рабочего времени и к работе с неопределенным количеством часов. Проведенный в работе анализ материалов общего обзора Международной конференции труда «Об обеспечении достойного рабочего времени в будущем» (107-ая сессия 2018 г.) показал, что положительно оценивается национальное трудовое законодательство по вопросам регулирования рабочего времени, где особое место занимают вопросы, касающиеся права работника на отключение цифровых устройств во внерабочее время, в целях обеспечения права на время отдыха. Такое отключение цифровых устройств во внерабочее время используется в ряде стран Европейского Союза, где на законодательном уровне закрепляется право работника «на отключение», которое подразумевает отключение электронной почты и телефона во внерабочее время работника.

Одной из первых стран является Франция, где принят Закон от 08.08.2016г. «О труде, модернизации социального диалога и обеспечения карьеры»,<sup>10</sup> соответствующая глава которого, именуемая «Адаптация трудового права к цифровой эпохе», содержит право работника на отключение цифровых устройств (электронной почты, телефона) в целях соблюдения его времени отдыха, отпуска, а также частной и семейной жизни.

---

<sup>9</sup> Лютов Н.Л. Тенденции развития трудового законодательства в 2013-2014 годах: есть ли приближение к международным стандартам, Сборник материалов VIII Конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права» 5-6 июня 2014г. М./под общей ред. С.Т. Колгановой; Хныкин Г. В. Потери и приобретения российского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 15— 19.

<sup>10</sup> Code du travail, version consolidée au 4 novembre 2016 // Legifrance.gouv.fr. – Режим доступа: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000 006072050> (дата обращения 03.06.18).

Закрепление на законодательном уровне указанных стран Европейского Союза права на отключение цифровых устройств во внерабочее время, позволяющее работникам не отвечать на письма электронной почты и на звонки, и реально использовать право на отдых и время отдыха по прямому назначению, может послужить примером позитивного решения указанной проблемы и в Российской Федерации.

В **заключении** диссертант формулирует основные выводы по теме проведенного исследования.

## **СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ НАУЧНЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

I. Статьи, опубликованные в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности:

1. Новрадова-Василиади С.М. Опыт совершенствования законодательства о рабочем времени в Европейском Союзе и его отдельных странах//Актуальные проблемы российского права, 2018. № 7 (92), С. 153-160. (0,6 п.л.)

2. Новрадова-Василиади С.М. Совершенствование законодательства отдельных категорий работника в современных условиях рынка труда//Трудовое право в России и за рубежом, издательство Юрист (М.), 2018. № 1. С. 43-45. (0,3 п.л.)

3. Новрадова-Василиади С.М. Законодательство о рабочем времени государств-членов Евразийского экономического союза в условиях становления единого рынка труда//Трудовое право в России и за рубежом, издательство Юрист (М.), 2017. № 1. С. 56-59. (0,4 п.л.)

4. Новрадова-Василиади С.М. Основные направления развития законодательства о рабочем времени//Право и государство: теория и практика, издательство Право и государство пресс (М.), 2017. № 10 (154).С. 149-152. (0,4 п.л.)

II. Публикации в иных научных изданиях:

1. Новрадова-Василиади С.М. Особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников в Российской Федерации (на примере научно-педагогических работников высших учебных заведений) в журнале Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право, издательство ЮЗГУ (Курск), 2017. Том 7, № 2 (23).С. 36-43. (0,5 п.л.)

2. Новрадова-Василиади С.М. Актуальные проблемы института рабочего времени и его видов// Теория и практика общественного развития (электронный журнал). 2016. № 6.С.53-65. (0,3 п.л.)

