

УДК 349.235
ББК 67.405.113

РЕГЛАМЕНТАЦИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В РОССИИ И СТРАНАХ ЕВРОПЫ: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Ю. С. Гусакова

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет
(Белгород, Россия)*

А. А. Сафонов

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет
(Белгород, Россия)*

Статья посвящена проведению сравнительно-правовой характеристики правового регулирования рабочего времени в праве Российской Федерации и зарубежных государств (на примере европейских государств). Рабочее время — один из институтов российского трудового права, определяющий виды и режимы рабочего времени. В рамках настоящей статьи проанализировано правовое регулирование рабочего времени на примере таких европейских государств как Великобритания, ФРГ, Франция, Дания, Швейцария.

Ключевые слова: режим рабочего времени, рабочее время, правовое регулирование рабочего времени, нормальная продолжительность рабочего времени, право зарубежных государств, трудовое право России.

REGULATION OF WORKING TIME IN RUSSIA AND EUROPEAN COUNTRIES: LEGAL ASPECT

Y. S. Gusakova

Belgorod State National Research University (Belgorod, Russia)

A. A. Safonov

Belgorod State National Research University (Belgorod, Russia)

The article is devoted to the comparative legal characteristic of legal regulation of working time in the law of the Russian Federation and foreign countries (on the example of European countries). Working time is one of the institutes of the Russian labor law, which determines the types and modes of working time. Within the framework of this article the legal regulation of working time is analyzed on the example of such European countries as Great Britain, Germany, France, Denmark, Switzerland.

Keywords: working time regime, working time, legal regulation of working time, normal duration of working time law of foreign countries, labor law of Russia.

DOI: [https://doi.org/10.14258/ralj\(2024\)2.8](https://doi.org/10.14258/ralj(2024)2.8)

Законодательное регулирование режима рабочего времени выступает гарантией соблюдения конституционного права на отдых. Так, ч. 5 ст. 37 Конституции России гласит о том, что каждому гарантируется право на отдых, что предполагает определение рабочего времени, выходных дней, а также праздничных дней и ежегодного отпуска. В настоящее время правовое регулирование режима рабочего времени федеральный законодатель возводит в жесткие рамки, определяя не только ежедневную продолжительность рабочего времени, но и еженедельную продолжительность.

Прежде всего, следует обратить внимание на несовершенство законодательной конструкции в части составления дефиниции рабочего времени, поскольку законодатель допускает лексическую

ошибку юридической техники, определяя понятие рабочего времени через тождественную категорию. Между тем, если обратить внимание на институт рабочего времени в российском трудовом праве, то можно заметить, что для характеристики рабочего времени законодатель упоминает различные периоды, которые засчитываются в рабочее время. В связи с изложенным представляется возможным понимать рабочее время как периоды, предусмотренные законом и входящие в рабочее время работника.

Важным признаком гуманизации и демократизации институтов трудового права, в том числе института рабочего времени, является дифференциация видов рабочего времени. Трудовое законодательство Российской Федерации предусматривает следующие виды рабочего времени: нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время. Указанная дифференциация рабочего времени удачна тем, что такой подход позволяет предоставить отдельным категориям работников превенции в сфере осуществления труда, учитывая уважительность причин или иных обстоятельств, заслуживающих внимание, в силу которых норма продолжительности рабочего времени для них значительно меньше.

Нормальная продолжительность рабочего времени была закреплена во многих странах в начале XX века и с тех пор считается стандартом для полной занятости. Она основана на предположении, что восьмичасовой рабочий день обеспечивает оптимальное сочетание труда и отдыха, позволяя работникам сохранять высокую производительность без переутомления. Такой режим работы также способствует стабильности и предсказуемости как для работников, так и для работодателей, создавая четкий график работы и личного времени.

Сокращенное рабочее время представляет собой уменьшение продолжительности рабочего времени в сравнении с нормальной продолжительностью рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени гарантируется отдельной категории работников, предусмотренных ст. 92 ТК РФ. В данной норме предусмотрен перечень работников, которые по тем или иным причинам нуждаются в повышенной правовой охране в трудовых правоотношениях: несовершеннолетние, инвалиды I или II группы, работники, выполняющие работу в условиях труда отнесенных к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

Между тем сокращенная продолжительность рабочего времени, установленная для отдельных категорий работников, является нормой, то есть полной продолжительностью для таких работников, поскольку при определении федеральным законодателем продолжительности рабочего времени были учтены «нестандартный характер работы, физиологические или возрастные особенности самих сотрудников, исключая несовершеннолетних» [4, с. 834].

Рассматривая вопросы соотношения правового регулирования режима рабочего времени в праве Российской Федерации и праве зарубежных государств, следует подчеркнуть, что трудовое законодательство европейских государств, а также России во второй половине XX века формировалось под влиянием универсальных принципов и стандартом Международной организации труда (МОТ). Таким образом, предположительно, учитывая тот факт, что значительное число государств мирового сообщества стали участниками конвенций МОТ, правовое регулирование режима рабочего времени может иметь единообразный характер.

Так, в Великобритании рабочее время регламентируется специальным законодательным актом о рабочем времени, который предусматривает только нормы, направленные на определение рабочего времени.

Правовая система Российской Федерации и Федеративной Республики Германии относятся к одной правовой семье — континентальной правовой семье. В Германии, как и в Российской Федерации, жестко действует принцип иерархии нормативных правовых актов, то есть действие нормативных правовых актов по юридической силе. Между тем, в отличие от Российской Федерации, в Германии трудовые правоотношения регламентируются широким перечнем нормативных правовых актов, а рабочему времени посвящен отдельный закон. Согласно нормам трудового права Германии, в рабочее время учитывается период от начала до окончания выполнения работы без перерывов. Специфической особенностью учета рабочего времени является суммирование периодов рабочего времени, если работник одновременно выполняет работу у нескольких работодателей.

Следующей важной особенностью правового регулирования рабочего времени в Германии является действие закона о рабочем времени по кругу лиц. Так, нормативный правовой акт не распро-

страняется на несовершеннолетних, поскольку на трудовые отношения с участием несовершеннолетних распространяется действие отдельного профильного закона.

Можно сделать вывод, что в праве Германии и России не обнаруживается принципиально разных подходов в регулировании рабочего времени, за исключением того, что в России нормативную основу рабочего времени составляет Трудовой кодекс Российской Федерации, предусматривающий ряд других значимых для регулирования трудовых отношений институтов, а в Германии отдельным аспектам трудовых правоотношений посвящаются самостоятельные законодательные акты.

Правовое регулирование институтов рабочего времени в праве России и Франции принципиально отличается в части регламентации привлечения работника к сверхурочной работе. Трудовой кодекс Франции предусматривает то, что максимальное количество часов сверхурочной работы в год не может превышать 220 часов, однако коллективным договором или соглашением сторон может быть предусмотрено иное. В России привлечение работника к сверхурочной работе не может превышать более 120 часов в год.

Кроме того, в российском праве гарантией защиты трудовых прав работника является требование о получении обязательного письменного согласия работника на выполнение сверхурочной работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом, перечень которых является исчерпывающим. Во Франции к выполнению работы сверхурочно работодатель вправе привлечь работника по требованию, которое для него является обязательным, однако для этого необходимо согласование с профсоюзной организацией [3, с. 194].

Рассматривая специфику правового регулирования рабочего времени во французском трудовом праве, также следует отметить, что Франция — это одно из немногих европейских государств, которое активно внедряет правовые институты, обеспечивающие соблюдение интересов работников и работодателей путем сокращения рабочего времени, но максимального вовлечения работника в трудовую деятельность. Также в трудовом праве Франции действуют неординарные правовые институты, неизвестные российскому праву, например, институт модуляции рабочего времени, институт индивидуального рабочего времени, приостановления рабочего времени.

Также стоит обратить внимание на особенности правового регулирования рабочего времени в КНР. Опережая анализ правового регулирования рабочего времени в Китае, отметим следующее: считается, что Китай принадлежит к тем государствам, в которых высокая продолжительность рабочего времени. Так, в КНР до 1997 года нормой продолжительности рабочего времени считались 44 часа в неделю. Однако в связи с последующим присоединением КНР к основным конвенциям МОТ национальное китайское законодательство было подведено под требования международных стандартов и на законодательном уровне было зафиксировано, что нормальная продолжительность рабочего времени в неделю не должна превышать 40 часов. Приведенное правовое регулирование на первый взгляд демонстрирует абсолютную идентичность правового подхода Китая и России в закреплении нормальной продолжительности рабочего времени, что соответствует международным стандартам.

Однако в законодательстве КНР имеется оговорка, согласно которой при наличии производственной необходимости работодатель вправе увеличить рабочее время до 12–14 часов.

Обобщая изложенное, также следует сказать о том, что ряд европейских государств, например, таких как Дания, Швейцария не присоединились к Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю», предусматривающую закрепление нормальной продолжительности рабочего времени не более 40 часов. Потому в указанных европейских государствах законодательно предусмотрена нормальная продолжительность рабочего времени свыше 40 часов. При этом, например, в Дании коллективными договорами может быть предусмотрено сокращение продолжительности рабочего времени менее чем 48 часов. В целом, в ряде европейских государств нормальная продолжительность рабочего времени значительно превышает такую норму, предусмотренную в российском праве. Между тем распространенной практикой европейских государств является определение коллективными договорами норму рабочего времени ниже, чем это предусмотрено в законодательных актах.

Затрагивая законодательные аспекты определения рабочего времени в Японии, следует сказать о том, содержание правового регулирования достаточно приближено к институту рабочего времени в России. В частности, сравниваемые институты идентичны относительно определения нормальной

продолжительности, которая составляет 40 часов в неделю. При этом к сверхурочной работе японцы не могут привлекаться больше, чем на 4 часа в неделю.

Таким образом, сравнительно-правовое исследование правового регулирования рабочего времени в Российской Федерации и в праве европейских государств позволило выявить характерные черты национальной и зарубежной регламентации институтов рабочего времени. Исследование зарубежного опыта правового регулирования может позволить совершенствовать российское трудовое законодательство, а также модернизировать механизмы института рабочего времени с целью обеспечения, с одной стороны, учета интересов работников, с другой — интересов работодателей.

Представленный сравнительно-правовой анализ также демонстрирует, что в России и зарубежных государствах имеются достаточно различные подходы к определению продолжительности рабочего времени и режимов, однако на основании международных стандартов можно проследить процесс унификации международного законодательства трудового законодательства в части регулирования рабочего времени. Нормы международного права имеют достаточно положительное влияние, поскольку в целом нацелены на соблюдение баланса личной и профессиональной жизни каждого человека, не допуская чрезмерного вовлечения человека в трудовую деятельность. Российское трудовое законодательство было ориентировано на международные стандарты в сфере труда, что соответствует его таким конституционным характеристикам как правовое социальное государство.

С целью совершенствования института рабочего времени представляется необходимым пересмотреть содержание основных конструкций терминов, используемых в комментируемом институте. Прежде всего, речь идет о конструкции дефиниции рабочего времени.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2020. № 31. Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 23.06.2023) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
3. Водянова А. Е., Бурханова Ю. И. Рабочее время и время отдыха по законодательству России и Франции: сравнительный анализ // Актуальные вопросы устойчивого развития России в исследованиях студентов. 2019. С. 192–194.
4. Горловская Е. А. Правовое регулирование рабочего времени в российском законодательстве // Аллея науки. 2018. № 5 (21). С. 832–835.
5. Попов С. В., Драбина Т. В. Сравнительный анализ некоторых аспектов института рабочего времени в трудовом законодательстве Российской Федерации и федеративной республики Германии // Синергия наук. 2019. № 36. С. 484–491.