

*Семенова В. Ф., студентка 2 курса Юридического факультета
Стерлитамакского филиала Башкирского Государственного Университета*

*Файзуллина А. А., студентка 2 курса Юридического факультета
Стерлитамакского филиала Башкирского Государственного Университета*

*Ишембитова Г. Г., ст.преподаватель Кафедры Гражданского права и
процесса Стерлитамакского филиала Башкирского Государственного
Университета*

ПРОБЛЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Аннотация: в статье авторы раскрывают некоторые проблемные аспекты в области законодательной регламентации рабочего времени в трудовом законодательстве Российской Федерации.

Ключевые слова: трудовое право, регулирование рабочего времени, неполное рабочее время.

Abstract: in the article the author reveals some problematic aspects in the field of legal regulation of working time in the labor legislation of the Russian Federation.

Keywords: labor law, regulation of working time, part-time.

Трудовое законодательство России, касающееся регламентации рабочего времени, учитывает при установке такового обоснованность норм его продолжительности. При этом, учитывает интересы как работодателя, так и работника, то есть обеих сторон трудовых отношений.

Тем не менее, следует отметить, что при регулировании неполного рабочего времени, а также режима ненормированного рабочего времени, законодатель все еще четких предписаний не закрепляет. Ввиду чего, оценочный характер и неоднозначность ряда норм трудового законодательства

в анализируемой сфере порождают многочисленные противоречия и проблемы в области правоприменения.

В связи с вышеизложенным, видится необходимым рассмотреть некоторые проблемные аспекты, которые сфокусированы на установлении именно рамок неполного рабочего времени.

Так, одной из проблем подобного регулирования рабочего времени выступает определение нормы продолжительности рабочего времени для всех тех, кто привлекается к работе на условиях неполного рабочего времени.

Сегодня положения Трудового кодекса Российской Федерации не устанавливают временные рамки такого времени. Однако на практике, решение данного вопроса заключается в том, что попросту стороны устанавливают уменьшенную вдвое норму продолжительности рабочего времени. Указанная норма, как видится, учитывает интересы и работника, и работодателя. Однако проблематика раскрывается в приведенных случаях: во-первых, когда неполная норма продолжительности рабочего дня либо же смены, а равно и рабочей недели устанавливается работодателем для беременной женщины, причем, в соответствии с ее просьбой; во-вторых, когда неполная норма продолжительности рабочего времени подлежит установлению в соответствии с соглашением сторон [3, с. 66].

Так, в первом случае ставится под сомнение обеспечение интересов работодателя, что обуславливается, в свою очередь, фактом того, что беременная работница может потребовать значительного уменьшения нормы продолжительности, например, рабочего дня. Ввиду чего пострадает организация труда на предприятии. Второй же случай, напротив, может повлечь ущемление интересов работника, так как при ситуации, когда работодатель установит норму иную, нежели предпочитает работник, последний не сможет совмещать работу и иные занятия, например, обучение.

Обращаясь к опыту зарубежных стран, отметим, что в Италии подобный вопрос нашел свое решение в законодательном закреплении минимальных норм неполного рабочего времени, то есть по четыре часа в день [3, с. 66].

Для решения вышеуказанной проблемы следует законодательно установить рамки, безусловно, это может не учесть интересы той или иной стороны в полном объеме, однако поможет избежать ранее освещенных спорных ситуаций.

Вторым проблемным аспектом видится выстраивание такого рабочего графика, а, как итог, и рабочего времени, при которых работник имел бы отдых в течение 42 часов (ст. 110 ТК РФ) [1]. Однако зачастую данная законодательно закреплённая особенность не соблюдается. Примером может выступать установление скользящего графика, когда в течение недели работник отдыхает не два дня подряд, а через как минимум один рабочий день. В связи с чем, рабочее время выстраивается во вред работнику, что ни коим образом существенно не сказывается на интересах работодателя [2].

Таким образом, подводя итог, отметим, что сегодня область установления рабочего времени не лишена проблемных аспектов, в связи с чем необходимо совершенствование изучаемой сферы, в том числе и на законодательном уровне.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. – 2001. – № 256.
2. Никурадзе А. Нюансы регулирования рабочего времени // [Электронный ресурс] / URL: <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/861616.html> (дата обращения: 25.04.2018 г.).
3. Редикульцев. Е. Н. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени // Вестник Вятского государственного университета. – 2016. – С. 64 – 67.