

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Юсупов Нодирбек Абдужалилович

ТГЮУ Кафедра Трудового права

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7438682>

*Аннотация.* Как правовое явление, рабочее время выполняет тройную роль: определяет меру участия работников в совокупном труде, необходимом для существования всего общества, обеспечивая наличие вне рабочего времени, необходимого для восстановления израсходованных в процессе труда жизненных сил, сохранения здоровья, развития личности и т.п. Кроме того, рабочее время — институт трудового права, нормы которого обособлены в кодифицированном нормативном правовом акте — Трудовом кодексе Республики Узбекистан. Обязанность соблюдать рабочее время во многом определяется именно обязанностью соблюдать режим рабочего времени. Данная обязанность не только одна из важнейших обязанностей сторон трудового договора. Она способствует идентификации трудового правоотношения (следовательно, и трудового договора): соблюдение рабочего времени (в том числе режима рабочего времени) означает подчинение внутреннему трудовому распорядку. Если труд протекает без правового регулирования рабочего времени, это значит, оно не затрагивает самого процесса труда; тогда это правоотношение по поводу результата труда, что не характерно для трудового договора. Отсюда — юридическое значение рабочего времени как такового и режима рабочего времени как его составной части.

**Ключевые слова:** научные работники, рабочее время, время отдыха, научная работа, отпуски

## LEGAL REGULATION OF WORKING HOURS IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

*Abstract.* As a legal phenomenon, working time performs a triple role: it determines the degree of participation of workers in the total labor necessary for the existence of the whole society, ensuring the availability of non-working time necessary to restore the vitality spent in the labor process, maintain health, develop the individual, etc. In addition, working time is an institution of labor law, the norms of which are isolated in a codified regulatory legal act - the Labor Code of the Republic of Uzbekistan. The obligation to observe working hours is largely determined precisely by the obligation to observe working hours. This obligation is not only one of the most important obligations of the parties to the employment contract. It contributes to the identification of an employment relationship (hence, an employment contract): observance of working hours (including working hours) means submission to internal labor regulations. If labor proceeds without legal regulation of working time, this means that it does not affect the labor process itself; then this is a legal relationship regarding the result of labor, which is not typical for an employment contract. Hence the legal significance of working time as such and the regime of working time as its integral part.

**Keywords:** scientists, working hours, rest time, scientific work, holidays

Регулирование трудовых отношений, обеспечение интересов работников, работодателей и государства являются целью законодательства в сфере труда, а все отношения, связанные с этой деятельностью, регулируются Трудовым кодексом.

Так как действующий Трудовой кодекс был принят 27 лет назад, он не соответствовал современным требованиям и не предусматривал новых форм привлечения граждан к труду. Кроме того, некоторые положения Кодекса не были адаптированы к определенным международным договорам, ратифицированным Узбекистаном.

Поэтому в последние пять-шесть лет особое внимание уделялось трудовым отношениям, национальному трудовому законодательству, обеспечению прав и интересов трудящихся в стране.

В настоящее время в условиях мирового финансового кризиса работодатели все чаще прибегают к использованию различных видов режима рабочего времени. Эффективное использование рабочего времени, внедрение рациональных режимов работы и отдыха, особых режимов рабочего времени (суммированного учета рабочего времени, неполного рабочего времени, режима работы с делением рабочего времени на части и т. п.) содействует усовершенствованию социально-трудовых отношений, а значит достижению положительного экономического и социального эффекта.

Устанавливая предельную продолжительность рабочего времени, трудовое законодательство гарантирует всем работникам независимо от места и вида работы ограниченное количество рабочего времени, в течение которого работник выполняет свои трудовые обязанности. С другой стороны предоставляет достаточное количество времени отдыха для восстановления сил. Именно поэтому ограничение продолжительности рабочего времени является важнейшей гарантией права на отдых.

Трудовым кодексом предусмотрены следующие виды рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- неполное рабочее время.

Указанные виды рабочего времени отличаются друг от друга по их продолжительности и порядку установления. Так, нормальная продолжительность рабочего времени определена Трудовым кодексом и применяется во всех случаях, когда не установлено сокращенное или неполное рабочее время.

Согласно части первой ст. 182 ТК нормальная продолжительность рабочего времени как при шестидневной, так и при пятидневной рабочей неделе, не может превышать сорока часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы на том или ином предприятии зависит от вида рабочей недели, то есть от количества рабочих дней в неделю.

В соответствии с частью второй ст. 115 ТК, если на предприятии установлена шестидневная рабочая неделя, продолжительность ежедневной работы не может превышать семи часов, а при пятидневной рабочей неделе восьми.

Данное требование о соблюдении установленных законодательством норм рабочего времени касаются всех без исключения предприятий независимо от форм собственности, а также физических лиц, использующих труд наемных работников.

С учетом установленных законодательством норм предельной продолжительности ежедневной работы и рабочей недели, определяются нормы предельной продолжительности рабочего времени и на другие календарные периоды. Например, декаду, месяц, квартал, год и т.п.

Можно привести следующий пример: на предприятиях с пятидневной рабочей неделей и двумя выходными днями устанавливается режим, при котором работники привлекаются к ежедневной работе по восемь часов ( $5 \times 8 = 40$  часов). На предприятиях с шестидневной рабочей неделей и одним выходным днем продолжительность ежедневной работы определяется в правилах внутреннего распорядка. Например, пять дней по семь часов и один день в неделю (как правило, в субботу) – пять часов или шесть дней – по шесть часов сорок минут, или четыре дня по семь часов и два дня по шесть часов и т.д.

Как видно из примера, продолжительность рабочего времени не должна превышать сорока часов в неделю и должна быть соблюдена предельная продолжительность работы в день, предусмотренная для шестидневной (не более семи часов) либо пятидневной (не более восьми часов) рабочей недели.

При расчете нормальной продолжительности рабочего времени за тот или иной период, необходимо также учитывать требования. В частности, об уменьшении не менее чем на один час продолжительности ежедневной работы накануне праздничных дней и в ночное время.

В аспекте рассмотрения вопросов представляется целесообразным уделить внимание определению места норм о рабочем времени в трудовом законодательстве и каким образом вышеуказанные нормы отражены в законодательстве зарубежных стран.

В подавляющем большинстве стран Запада инструментом регулирования продолжительности рабочего времени являются законы и коллективные договоры. В них определяется нормальная продолжительность рабочего времени — рабочей недели и рабочего дня (иногда только рабочей недели).

Как утруждают ученые А.М.Лушников и М.В.Лушникова на сегодняшний день в странах Великобритании и США законом ограничивают продолжительность рабочего времени женщин и молодежи, а для основной части работников она определяется только в коллективных договорах.

Как утверждает И.Я.Киселев в странах, в которых продолжительность рабочего времени закреплена как в законе, так и в коллективных договорах, уровень продолжительности рабочего времени в коллективных договорах ниже, чем в законе. Это объясняется тем, что сокращение продолжительности рабочего времени происходит главным образом путем внесения изменений в коллективные договоры, законодательство же сокращает продолжительность рабочего времени вслед за коллективными договорами через известный промежуток времени.

Наиболее распространенным стандартом на Западе является 40-часовая рабочая неделя по законодательству и 35—40-часовая рабочая неделя по коллективным договорам. Это нормальная продолжительность рабочей недели (без сверхурочных). В одних странах (Франции) единица нормальной продолжительности рабочего времени — неделя, в других странах (ФРГ, Великобритания, США) это неделя и день.

Рассмотрим особенности правового регулирования рабочего времени таких зарубежных стран как Франция, Германия, Англия и США которые отличаются высоким уровнем социально - экономического развития.

В одних зарубежных странах трудовые отношения регулируется единым кодифицированным законодательным актом, а в других – отдельно принятыми законами.

Среди специализированных нормативно-правовых актов, регулирующих значительную часть трудовых отношений, занимает трудовой кодекс.

В отличие от Республики Узбекистан и других зарубежных стран в Германии, Англии и США отсутствует единый кодифицированный нормативный акт регулирующий трудовые отношения. В качестве источников трудового законодательства в Германии выступает действующее право Европейского союза, общие нормы национального права, в том числе: Гражданский кодекс Германии; Закон «О работе с частичной занятостью и об ограничении срока трудового договора» 2000г. (Teilzeitund Befristungsgesetz); Закон «О рабочем времени» 1994г. (Arbeitszeitgesetz); Закон «Об охране труда» 1996 г. (Arbeitsschutzgesetz); и прочие.

Продолжительность рабочего времени в Германии определяется Законом «О рабочем времени».

Тарифные соглашения и коллективные договоры, так же как индивидуальный трудовой договор, могут конкретизировать продолжительность рабочего времени, в рамках предусмотренных законом.

Законом установлена продолжительность рабочего дня которая составляет 8 часов, но при определенных условиях данная норма может быть увеличена до 10 часов. Продолжительность рабочей недели в Германии составляет 40 часов в неделю, но при желании работника работать сверх установленной нормы допускается продолжительность рабочей недели до 60 часов, с последующей компенсацией.

Интересным образом устанавливается обеденный перерыв согласно Закону «О рабочем времени» работник имеет право на обеденный перерыв до 30 минут при рабочем дне от 6 до 9 часов или 45 минут при рабочем дне продолжительность которого составляет более 9 часов в день.

Как утверждают некоторые ученые закон о рабочем времени Германии не регламентирует рабочее время во всех подробностях, ограничиваясь регулированием максимально допустимой продолжительности рабочего дня, перерывами и минимальной продолжительности отдыха после рабочего дня, об этом свидетельствует то, что закон о рабочем времени ограничивается лишь предписаниями по сохранению здоровья работников и запрещением работы по воскресениям и выходным дням.

Во Франции рабочее время устанавливается Трудовым кодексом Франции — (Code du travail) от 01.03. 2008г., содержащий не только законодательную часть (partie législative), но и нормы подзаконного уровня (partie réglementaire и partie décrétable).

Нормальная продолжительность рабочего времени согласно Трудовому кодексу Франции составляет 35 часов в неделю, при этом предусмотрена максимально возможная продолжительность рабочей недели (с учетом сверхурочных работ) — 48 часов при условии ограничения продолжительности работы в среднем до 44 часов в неделю на протяжении 12 недель подряд.

Это базисный порог, из которого рассчитываются сверхурочные часы. Это не минимальная продолжительность (работники могут быть заняты неполный рабочий день), ни максимальный порог (для работников моложе 18 лет), и тем самым сверхурочные могут выполняться в соответствии с максимальными сроками, после которых никакие работы не могут быть запрошены работодателем.

Как подчеркивают некоторые ученые, Франция отличается политикой в области регулирования рабочего времени среди всех европейских стран сразу в двух аспектах – сильным участием государства в установлении законодательных норм о рабочем времени и высшим приоритетом института занятости для обеспечения полной занятости, то есть установлением гарантий права на труд.

Также коллективные договоры во Франции предусматривают 35 часовую рабочую неделю. Часы работы свыше 35 часов считаются сверхурочными.

Отличительной особенностью трудового законодательства США является его крайняя децентрализованность. Практически все трудовые права и обязанности, как работника, так и работодателя определяются на уровне договоров и соглашений. Лишь строго ограниченное число базовых положений регулируются такими федеральными законодательными актами как: Закон о справедливых условиях труда (Fair Labor Standards Act) 1938 г., Закон о «Огражданских правах» 1964 г. (Civil rights act).

Основным законом в сфере правового регулирования рабочего времени в США является Закон «О справедливых условиях труда».

В свою очередь легальное определение рабочего времени в США отсутствует, однако в Кодексе федеральных нормативных актов (Code of Federal Regulations) закрепляется понятие рабочей недели, под которой понимается период времени продолжительностью 168 часов в неделю (семь 24-часовых периодов). Поскольку работник не в состоянии проработать 168 часов в течение недели без предоставления времени для отдыха, можно судить о некорректности данного определения.

При закреплении указанного определения американский законодатель включил в понятие рабочей недели тот период времени, в течение которого работник привлекается к работе (работа в дневное время, ночные и сверхурочные работы). Рабочая неделя в США не всегда совпадает с календарной. Она может начинаться с любого дня недели и с любого времени суток.

Закон «О справедливых условиях труда» устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю. На практике работодатель вправе привлечь работников к сверхурочной работе, но обязан оплатить ее не менее чем в полуторном размере.

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

Нормальная продолжительность рабочего времени в Великобритании регулируется Положением «О рабочем времени» (The Working Time Regulations), которое имеет свои особенности по сравнению с другими странами. Особенностью является то, что в стране установлена 48 часовая рабочая неделя.

Положение «О рабочем времени» предусматривает максимальную продолжительность рабочего времени, включая сверхурочную работу, которая не должна превышать среднее значение в 48 часов каждые семь дней. Тем не менее согласно законодательству Великобритании, рабочее время – это любой период времени, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя и осуществляет свои

трудовые функции и обязанности. Э этот период времени включает в себя: время затраченное работником на обед если это сопряжено с трудовой функцией работника; время потраченное работником на повышение квалификации относящийся к его трудовой функции; время проведенное на рабочем месте в ожидании распределения работы; время в ожидании вызова при условии что работник присутствовал на рабочем месте и пр.

Количество часов, которое проработал работник в течение недели, согласно Положению «О рабочем времени», вычисляется за период времени, составляющий 17 недель. Этот период времени называется “reference period”, то есть базовый период.

Таким образом, работник может работать в среднем 48 часов в неделю, насчитанных за указанный базовый период. Базовый период может быть увеличен до 26 недель в отдельных случаях, таких как работа в больницах, в вооруженных силах, аварийных службах или полиции.

Исходя из проведенного анализа, можно сделать вывод, что И.Я.Киселев в своей работе «Сравнительное и международное трудовое право» совершенно справедливо выделяет два вида стран по «инструменту регулирования» – те страны, в которых нормальная продолжительность рабочего времени установлена законом, и те, в которых указанные отношения подлежат регулированию коллективных договоров.

В Великобритании особое регулятивное значение имеют национальные коллективные соглашения и тарифные соглашения. Они устанавливают продолжительность рабочей недели для отдельных категорий работников, положения о сверхурочной работе, режим рабочего времени, сменные работы, вопросы учета рабочего времени. В связи с этим совершенно верно отмечает С.В. Козлов, «коллективно-договорное регулирование продолжительности рабочего времени и времени отдыха явилось результатом сложившейся в Великобритании практики решения вопросов регулирования условий труда путем коллективных переговоров, социально-партнерских соглашений, взаимного согласования интересов предпринимателей и работников и вполне может служить примером для законодателя, как дополняющие законодательство коллективно - договорные гарантии по ряду вопросов».

Коллективные договоры в большинстве зарубежных стран являются источником трудового права, однако их соотношение с трудовым законодательством различно. Применительно к Республике Узбекистан, коллективные договоры конкретизируют, улучшают действие централизованных актов, приспособляют их к условиям конкретных организаций и на основании законодательства регулируют вопросы, связанные с рабочим временем.

## REFERENCES

1. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан. (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1996 г., Национальная база данных законодательства, 29.10.2022 г., № 02/22/798/0972)
2. Гасанов М.Ю., Сарымсакова Г.К. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Т.: ИПТД ООО «Фуқаролик жамияти», С. 29.
3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. — М.: Дело, 1999. — 728 с. ISBN 5-7749-0158-0

4. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – С. 436.
5. См.: Юдникова А.А. Особенности правового регулирования рабочего времени в странах западной европы (на примере Франции и Германии) // Научное сообщество студентов: междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. LIV междунар. студ. науч.-практ. конф. № 19(54). URL: [https://sibac.info/archive/meghdis/19\(54\)](https://sibac.info/archive/meghdis/19(54)).
6. Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 12a des Gesetzes vom 11. November 2016 (BGBl. I S. 2500) geändert worden ist («Закон о рабочем времени от 6 июня 1994 года, с поправками статьи 12a Закона от 11 ноября 2016 года»). <https://www.gesetze-im-internet.de>.
7. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — С. 106.
8. Yusupova, F. "ТЕЛЕ-ТИББИЁТ ҲИЗМАТЛАРИНИ КЎРСАТИШДАГИ ҲАЛҚАРО ҲУҚУҚИЙ ҲУЖЖАТЛАР." *Science and innovation* 1.С7 (2022): 31-37.
9. Code du travail, Dernière modification le 01 janvier 2020 // Legifrance.gouv.fr. (Трудовой кодекс Франции от 04.11.2016) <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>.
10. Yusupova, F. "INTERNATIONAL LEGAL DOCUMENTS ON THE PROVISION OF TELE-MEDICAL SERVICES." *Science and Innovation* 1.7 (2022): 31-37.
11. Yusupova, F. "ТИББИЁТ ҲУҚУҚИНИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ ХАЛҚАРО МЕХАНИЗМЛАР." *Science and innovation* 1.С3 (2022): 131-135.
12. Юсупова, Фарингиз. "ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДА ТЕЛЕ-ТИББИЁТ СОҲАСИНИНГ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТЛАРИ." *Academic research in modern science* 1.9 (2022): 243-245.