

Для цитирования:

Чичина Е. В. Случаи привлечения работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени (на основе законодательства Республики Беларусь) // *European and Asian Law Review*. 2025. № 1. Т. 8. С. 90–101. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_1_90.

Information for citation:

Chichina, E. V. (2025) Sluchai privlecheniya rabotnikov k rabote za predelami ustanovlennoi prodolzhitel`nosti rabocheho vremeni (na osnove zakonodatel`stva Respubliki Belarus`) [Cases of Involving Employees in Work Beyond the Established Working Hours (Based on the Legislation of the Republic of Belarus)]. *European and Asian Law Review*. 8 (1), 90–101. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_1_90.

УДК 349.2

BISAC 054000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_1_90.

Научная статья

**СЛУЧАИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ
К РАБОТЕ ЗА ПРЕДЕЛАМИ
УСТАНОВЛЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
(НА ОСНОВЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ)**

Е. В. Чичина

Белорусский государственный экономический университет

ORCID ID: 0000-0002-3817-7974

В статье исследуются актуальные вопросы правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени. За основу взято законодательство о труде в Республике Беларусь. При этом автор активно использует сравнительный метод, обращаясь к законодательству о труде государств-членов ЕАЭС (России, Казахстана, Армении и Кыргызстана). В ходе исследования выявляется неопределенность в правовом регулировании, касающаяся правовой квалификации сверхнормативного рабочего времени при неполном рабочем дне и суммированном учете, которая характерна для трудового права большинства стран на евразийском пространстве. Автор последовательно обосновывает необходимость разработки специальных правовых режимов для сверхнормативного рабочего времени при неполном рабочем дне и суммированном учете, которые не должны совпадать с правовым режимом сверхурочных работ. Особое внимание уделяется анализу гарантий для работников. В заключении содержатся конкретные предложения по совершенствованию законодательства о труде, которые могут использоваться в целях гармонизации правовых систем государств-членов ЕАЭС.

Ключевые слова: рабочее время, сверхурочная работа, неполный рабочий день, суммированный учет, трудовые права, уязвимость, гармонизация законодательства, ЕАЭС

CASES OF INVOLVING EMPLOYEES IN WORK BEYOND THE ESTABLISHED WORKING HOURS (BASED ON THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF BELARUS)

Elena V. Chichina

Belarus State Economic University

ORCID ID: 0000-0002-3817-7974

The article examines the current issues related to the legal regulation of work beyond the established working hours, with the labor legislation of the Republic of Belarus taken as the basis for the analysis. In this article, the author proactively employs a comparative method, referring to the labor legislation of the member states of the EAEU (Russia, Kazakhstan, Armenia and Kyrgyzstan). The study identifies uncertainties in legal regulation concerning the legal assessment of overtime working hours in cases of part-time work and summarized recording of working hours, issues that are characteristic of labor law in most countries within the Eurasian space. The author systematically justifies the need for the development of specific legal regimes for overtime work in cases of part-time work and summarized recording of working hours, which should not align with the legal regimes for overtime labor. Particular attention is given to the analysis of guarantees for workers. The conclusion presents specific proposals for improving labor legislation, which can be used to harmonize the legal systems of the EAEU member states.

Keywords: *working hours, overtime work, part-time work, summarized recording of working hours, labor rights, vulnerability, harmonization of legislation, EAEU*

Введение

Вопросы правовой регламентации работы сверх установленной продолжительности рабочего времени активно разрабатывались в науке трудового права, преимущественно в советский период, в рамках института рабочего времени. В частности, данная проблематика получила освещение в ряде кандидатских диссертаций: «Правовое регулирование рабочего времени рабочих и служащих» (Г. К. Москаленко, 1940 г.); «Правовое регулирование рабочего времени рабочих и служащих в СССР» (А. И. Процевский, 1961 г.); «Рабочий день и рабочая неделя по советскому трудовому праву» (Л. А. Муксинова, 1962 г.); «Общие и специальные вопросы правового регулирования рабочего времени» (Т. В. Иванкина, 1963 г.); «Участие профессиональных союзов в правовом регулировании рабочего времени» (В. П. Силаев, 1977 г.); «Правовое регулирование рационального использования рабочего времени» (В. С. Венедиктов, 1984 г.); «Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах» (В. С. Козлов, 2007 г.); «Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах (на примере стран Скандинавии)» (А. С. Чанышев, 2013 г.).

В контексте настоящей статьи отдельно выделим диссертационные работы Н. Ф. Шатова «Правовое регулирование сверхурочной работы и работы в нерабочие дни» (1979 г.) и И. Я. Белицкой «Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени» (2017 г.).

Если не ограничиваться исключительно диссертационными работами, следует упомянуть и иные исследования ученых советского периода, внесших вклад в развитие научных представлений о рабочем времени, таких как Н. Г. Александров, А. Е. Пашерстник, Л. Я. Гинцбург. В белорусской науке вопросы правового регулиро-

вания сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня системно исследовались Л. Я. Островским и Л. А. Березюк.

Несмотря на значительную научную разработанность темы, в ее рамках по-прежнему остаются открытыми некоторые вопросы (правовая сущность дежурства, отсутствие единого понимания места ненормированного рабочего дня в системе категорий института рабочего времени и некоторые другие). В частности, на необходимость скорейшей правовой регламентации дежурства как сверхустановленной работы уже неоднократно указывали как российские, так и белорусские ученые [Лушникова, 2020; Островский, 2003; Мищенко, 2016]. Кроме того, некоторые устоявшиеся аспекты правовой регламентации сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня требуют переосмысления в свете актуальных социально-экономических изменений.

Актуальность пересмотра сложившихся подходов обусловлена прежде всего изменениями в экономической, социальной и правовой политике государств; последовательно принимаемыми на этой основе специальными мерами. Примерами могут служить издание Указа Президента Республики Беларусь от 21 марта 2024 г. № 105 «О сверхурочной работе и работе в выходные дни в промышленных организациях» и принятие постановления Правительства РФ от 1 августа 2022 г. № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах». Указанные нормативные правовые акты вводят в публичных целях специальные правовые режимы привлечения работников к сверхурочным работам в промышленных организациях (Республика Беларусь) и отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса (Российская Федерация).

При этом работники, привлекаемые к работе сверх установленной для них продолжительности рабочего времени, стали рассматриваться в последнее время как находящиеся в уязвимом положении. Юридическая уязвимость не тождественна в полной мере общесоциальной, связанной с принадлежностью к определенной социальной группе (лица с инвалидностью, граждане старших возрастных групп, дети и подростки, мигранты и др.). Полагаем, что юридическая уязвимость представляет собой правовое состояние, которое характеризуется: 1) полным отсутствием прав или умалением субъективных прав, на что указывает введение в правовое поле компенсаций; 2) фактической невозможностью или затруднениями в реализации прав, о чем свидетельствует наличие гарантий.

В контексте сверхнормативной работы уязвимость правового положения работников сомнений не вызывает, поскольку такая работа, хотя и осуществляется в допускаемых правом формах, переходит маркированные законом границы максимальной продолжительности рабочего времени и затрагивает гарантированные Основным законом права трудящихся на отдых, здоровые и безопасные условия труда.

Современные факторы уязвимости работников исследовались А. Ф. Нуртдиновой, которая к ним причислила и привлечение работников к сверхурочной работе [Нуртдинова, 2018: 75].

Таким образом, при правовом регулировании работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени сегодня ставятся разнонаправленные задачи: обеспечение публичных интересов экономического развития отдельных отраслей и производств и необходимость совершенствования системы социально-трудовых гарантий для работников, чье уязвимое положение обусловлено привлечением к работе в сверхустановленное время. В полной мере разделяем суждение

Ю. В. Иванчиной о том, что «основной побудительной силой вмешательства со стороны государства в правовое регулирование применения наемного труда является не только необходимость в удовлетворении социально значимых потребностей работников, но и удовлетворение основных (экономических) потребностей работодателей, а также потребность самого государства в данном регулировании, направленном на создание и поддержание социального мира» [Иванчина, 2017: 56–57].

Помимо вышеуказанного, самостоятельным импульсом к научной «ревизии» правовых форм привлечения работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени становятся и процессы евразийской региональной интеграции.

Одной из целей ЕАЭС является формирование единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов (ст. 4 Договора о ЕАЭС). Несмотря на отсутствие прямого обязательства по проведению единой политики в социально-трудовой сфере, общий рынок трудовых ресурсов и сформированный Договором о ЕАЭС наднациональный правовой статус «трудящийся государства-члена» предполагают наличие гомогенной правовой среды, позволяющей обеспечить равенство в правовом положении трудящихся независимо от того, в каком государстве-члене ЕАЭС они заняты. В данном контексте С. Ю. Головина и Н. С. Лютов справедливо отмечают, что «в отличие от предыдущих интеграционных структур, созданных на постсоветском пространстве, ЕАЭС устанавливает пределы для сферы гармонизации и унификации законодательства и не включает в нее трудовое законодательство. Договор о ЕАЭС ограничивает координацию систем трудового права своих государств-участников вопросами свободного перемещения рабочей силы, сотрудничеством в области трудовой миграции, а также указанием на основные трудовые права работников из государств-участников, выполняющих работу на территории другого государства-участника» [Головина, Лютов, 2017: 71]. Некоторые противоречия в уставных целях и реальных потребностях евразийской интеграции отмечает белорусский ученый Т. М. Петоченко, по мнению которой «полномочия Комиссии ЕАЭС в области трудовых отношений ограничены вопросами трудовой миграции... Вместе с тем интеграционные процессы, происходящие в рамках Евразийского экономического союза, порождают необходимость унификации правовых систем Республики Беларусь, Российской Федерации, Республики Армения, Республики Казахстан и Кыргызской Республики» [Петоченко, 2020: 276].

Один из инструментов, позволяющих сблизить национальные правовые системы, – гармонизация законодательства, независимо от того, проводится ли она в силу прямых договорных обязательств или является способом формирования базисной среды в свободном движении рабочей силы.

Дополнительную актуальность данный процесс приобретает в сфере правового регулирования сверхустановленного рабочего времени. Именно этот «сегмент» института «рабочее время» демонстрирует значительную вариативность подходов, что, полагая, требует проведения сравнительного анализа в целях выработки наиболее универсальных и эффективных моделей правового регулирования.

В качестве цели настоящей статьи обозначим получение новых научных знаний о формах и случаях привлечения работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, допускаемых законодательством о труде государств-членов ЕАЭС.

Задачи исследования: систематизация правовых форм и случаев привлечения работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, допускаемых законодательством Республики Беларусь и других государств-членов ЕАЭС; выявление недостатков их правового регулирования, которые

отражаются на правовом положении работников, состоянии их трудовых прав; выработка, обоснование и формирование конкретных предложений по совершенствованию правового регулирования сверхнормативной работы на евразийском пространстве.

Материалы и методы

Методологическую основу исследования составили следующие общенаучные и частнонаучные методы познания: анализа и синтеза, системный, формально-юридический и сравнительно-правовой.

Обсуждение

Законодательство о труде Республики Беларусь не оперирует термином «работа сверх установленной продолжительности рабочего времени» как собирательным. При этом словосочетание «работа сверх установленной продолжительности рабочего времени» упоминается в ст. 110, 119 и 118-1 ТК Беларуси при обозначении и определении понятий сверхурочной работы, ненормированного рабочего дня.

Указанный общий признак сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня позволяет вынести его «за скобки» и охватить единым термином две правовые формы, регламентируемые белорусским законодательством, при которых труд работников может выходить за пределы установленной продолжительности рабочего времени. В связи с этим корректность его использования в белорусской науке и справочной литературе, адресованной практическим работникам, в контексте сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня сомнений не вызывает.

Добавим, что закреплению в научном поле термина «работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени», полагаем, во многом способствовал и понятийный аппарат российского трудового права. Так, ст. 97 Трудового кодекса Российской Федерации имеет тождественное анализируемому термину название «Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени» и закрытым перечнем закрепляет две правовые формы, в рамках которых допустимо привлечение работодателем работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня.

С методологической точки зрения сверхурочная работа и ненормированный рабочий день представляют собой автономные *правовые формы* привлечения работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Критериями такой правовой автономности, по нашему мнению, выступают:

наличие легального определения;

закрепление обозначающих понятия терминов: «сверхурочная работа» и «ненормированный рабочий день»;

собственный правовой режим (порядок привлечения, ограничения, запреты, компенсация, оформление, учет и т. п.);

определенное обособление норм в системе кодифицированного акта законодательства о труде.

Данные признаки, по нашему мнению, указывают на завершенность правовой конструкции как сверхурочной работы, так и ненормированного рабочего дня в качестве самостоятельных правовых форм привлечения работников к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени. Проанализировав законодательство о труде на евразийском пространстве, правовыми формами можно при-

знать: сверхурочную работу (Армения, Казахстан, Кыргызстан, Россия), ненормированный рабочий день (Кыргызстан, Россия), дежурство (Армения).

При этом анализ законодательства о труде Республики Беларусь выявляет случаи привлечения работника к сверхнормативной работе, которые не приобрели собственной правовой формы.

В частности, в настоящее время ситуация, когда работающий на условиях неполного рабочего дня работник выполняет свою трудовую функцию за пределами установленной для него трудовым договором продолжительности рабочего дня, не имеет правовой квалификации. В рамках отдельно взятого правоотношения такая работа для конкретного работника является «сверхнормативной» как в аспекте нормы рабочего времени, так и в аспекте его режима. При этом такая работа не может быть квалифицирована как сверхурочная в силу прямых указаний закона. Согласно п. 2 ч. 2 ст. 119 ТК Беларуси работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени работниками с неполным рабочим временем в пределах полного рабочего дня (смены), *сверхурочной не признается*. Отметим, что кодифицированные акты законодательства о труде государств-членов ЕАЭС аналогичной нормы-исключения не содержат.

На неопределенность (а значит, уязвимость) правового положения работников, которым установлен неполный рабочий день, в части сверхустановленной работы уже указывали как автор настоящего исследования, так и другие белорусские ученые [Березюк, 2019; Островский, 2007: 6]. По данному вопросу в правовом поле дискуссия разворачивается вокруг одного ключевого вопроса: считать такую работу сверхурочной или нет. Отметим, что и зарубежный опыт в данном вопросе вариативен. Некоторые государства, в том числе одно государство-член ЕАЭС (Армения), такую работу признают сверхурочной. В отдельных странах (Испания, Италия, Португалия) применительно к таким ситуациям вводится понятие дополнительного (добавочного) рабочего времени, которое сверхурочным не признается, но имеет собственный правовой режим: порядок, основания и ограничения по применению.

Как точно отмечал в связи с этим М. А. Веремчук, «мера труда, как и сам труд – сложная и многогранная категория. В раскрытии ее правового содержания нельзя ограничиваться методами юридической науки. Выводы таких отраслей знания, как политическая экономия, социология и др., имеют методологическое значение для объяснения правовой сущности меры труда» [Веремчук, 1980: 71]. Мы также исходим из того, что существующие противоречия в понимании и правовой квалификации работы, выполняемой работниками с неполным рабочим временем за его пределами, не могут быть разрешены исключительно правовыми средствами, поскольку выбор зависит прежде всего от экономической позиции по данному вопросу.

Между тем неопределенность правовой природы времени, затраченного работником, работающим на условиях неполного рабочего дня, за пределами индивидуально установленной ему трудовым договором нормы и режима, порождает ряд вопросов.

Во-первых, положения ст. 110 и 119 ТК Беларуси в своей взаимосвязи не позволяют квалифицировать такое время как рабочее: оно не является ни установленным, ни сверхурочным. При этом в силу ч. 7 ст. 133 ТК Беларуси это время учитывается как фактическое (отработанное) и подлежит оплате в одинарном размере пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда) (ст. 290 ТК Беларуси).

Во-вторых, законодательством о труде не урегулирован порядок привлечения работника с неполным рабочим днем к работе в рамках установленного внутренним трудовым распорядком полного рабочего дня. Требуется ли в таких случаях согласие работника? Здесь согласимся с мнением Л. Я. Островского, который полагает, что «сверхурочная работа может допускаться только с согласия работников, занятых неполное рабочее время», и объясняет это целевым назначением и договорным характером установления неполного рабочего времени [Островский, 2007: 33].

На основании изложенного можно сделать следующие промежуточные выводы: выполнение работником с неполным рабочим днем работы за его пределами – частный случай выполнения работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени, который в настоящее время не получил в Республике Беларусь, равно как и в некоторых других государствах-членах ЕАЭС, правовой регламентации (правовой формы);

вопрос о возможности отнесения к сверхурочной работе случаев выполнения работниками с неполным рабочим днем работы за пределами установленного для них трудовым договором рабочего времени является дискуссионным в правовой науке и имеет значительную вариативность правового регулирования в мировой практике. Разрешение данного вопроса зависит от понимания экономической природы такого времени, что требует отдельного комплексного экономико-правового исследования;

в целях устранения обозначенной правовой неопределенности (при ее наличии), а также преодоления уязвимости положения, в котором оказываются работники с неполным рабочим днем в случаях привлечения их к работе за пределами установленного рабочего времени, считаем возможным предложить дополнить кодифицированные акты законодательства о труде государств-членов ЕАЭС положениями, направленными на установление порядка такого привлечения – только с согласия работника.

Далее последовательно осуществленный анализ законодательства о труде Республики Беларусь выявил еще случай сверхнормативной для работника работы, который не получил соответствующего правового отражения: работа, выполненная работником согласно графику работ (сменности) при суммированном учете рабочего времени, в ситуации, когда продолжительность его рабочего времени в рамках учетного периода превысила норму часов за этот период, рассчитанную исходя из рабочего времени нормальной продолжительности.

Согласно ч. 1 ст. 126 ТК Беларуси в организациях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдение установленной для данной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, может применяться суммированный учет рабочего времени.

Как известно, суммированный учет рабочего времени несет в себе одну ключевую особенность: позволяет варьировать продолжительность работы в рамках первичных периодов (день, неделя), выдерживая при этом нормальную продолжительность рабочего времени в пределах более длительного учетного периода (месяц, квартал и др.). Иными словами, переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели) так, чтобы в рамках установленного учетного периода общее количество рабочих часов соответствовало норме.

Режим работы работников при суммированном учете рабочего времени определяется графиком работ (сменности). При этом сумма часов рабочего времени по графику работ (сменности) за учетный период не должна превышать нормы ча-

сов за этот период, рассчитанной в соответствии со ст. 112–117 ТК Беларуси. Соответственно, законодатель обязывает нанимателя при составлении графиков работ (сменности) соотносить индивидуальные нормы рабочего времени с установленными расчетными в рамках учетного периода, т. е. графики работ (сменности) необходимо составлять таким образом, чтобы рабочее время по графику за учетный период соответствовало расчетной норме рабочего времени, определенной для этого же периода согласно нормам ст. 112–117 ТК Беларуси и зависящей от установленного в организации режима работы.

На практике суммированный учет рабочего времени вводится в организациях с непрерывным технологическим процессом (металлургическое, химическое производство), непрерывно обслуживающих население (связь, общественный транспорт, медицинская помощь, розничная торговля), при вахтовом методе организации работ.

Учитывая основание введения суммированного учета рабочего времени, а именно объективную невозможность для конкретного нанимателя нормировать труд работников посредством первичных норм рабочего времени (рабочая неделя, рабочий день (смена)), обеспечить на практике абсолютное соответствие часов расчетной, планируемой и индивидуальной нормы крайне затруднительно. На практике могут возникать и возникают ситуации, когда рабочее время работника, запланированное ему графиком работ (сменности), по итогам учетного периода превышает расчетную норму за соответствующий период. При этом правовой статус такого сверхнормативного времени в белорусском законодательстве не определен. Анализ правоприменительной практики и многочисленной справочной литературы подтверждает, что переработки, которые по итогу учетного периода представляют собой положительную разницу между рабочим временем, установленным графиком работ (сменности) и исчисленным в соответствии со ст. 112–117 ТК Беларуси, квалифицируются как сверхурочная работа и соответственно оплачиваются.

Еще раз акцентируем, что прямое упоминание о таком сверхнормативном времени не содержится ни в нормах, устанавливающих особенности суммированного учета рабочего времени (ст. 126 ТК Беларуси), ни в ст. 119–122 ТК Беларуси, регулирующих сверхурочную работу, ни в ст. 69 ТК Беларуси относительно компенсации работы в сверхурочное время.

В сравнительных целях укажем, что в Российской Федерации такие периоды прямо квалифицируются как сверхурочная работа. Так, согласно ч. 1 ст. 99 ТК России сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), *а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.*

Такое расширительное понимание сверхурочных работ, которые определяются в масштабе учетного периода, каким бы он ни был (день, неделя, месяц, квартал, год и т. д.), содержится в кодифицированных актах законодательства и некоторых других государств-членов ЕАЭС. Так, согласно п. 80 ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (*сверх нормального количества рабочих часов за учетный период*). Согласно ч. 1 ст. 100 Трудового кодекса Кыргызской Республики сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), *а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.*

Действительно, «положительное сальдо» между продолжительностью установленного работнику графиком работ (сменности) рабочего времени при суммированном его учете и должной нормальной его продолжительности, исчисленной по нормам ст. 112–117 ТК Беларуси, является безусловно сверхнормативным временем, что должно быть компенсировано. При этом мы не можем согласиться с полным его отождествлением со сверхурочными работами с учетом следующего:

1) при суммированном учете рабочее время охвачено планированием и предусматривается графиками работ (сменности), а сверхурочная работа не может быть запланирована;

2) переработки при суммированном учете рабочего времени, хотя и превышают общеустановленные нормы рабочего времени, но предусмотрены для конкретного работника режимом рабочего времени (графиками работ, сменности), т. е. за пределы установленного работнику *режима рабочего времени* не выходят. Сверхурочная работа – работа, выполняемая как за пределами установленной нормы, так и за пределами установленного режима рабочего времени;

3) полное поглощение понятием «сверхурочная работа» переработок, образовавшихся при суммированном учете рабочего времени, неизбежно влечет за собой необходимость соблюдения в рассматриваемых случаях порядка привлечения к сверхурочным работам (получение письменного согласия работника), соблюдения ограничений и запретов, связанных со сверхурочной работой, соответствующего сверхурочным работам учета и т. д.

На основании изложенного полагаем, что время, которое согласно графикам работ (сменности) в рамках учетного периода при суммированном учете рабочего времени превышает продолжительность рабочего времени, исчисленную для работника исходя из нормального, является *самостоятельным случаем* работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени и требует отдельной правовой регламентации.

В качестве дополнительной аргументации укажем, что подобный подход к квалификации и компенсации сверхнормативного рабочего времени при суммированном учете, при котором оно не рассматривается как сверхурочная работа, но приравнивается к ней в аспекте компенсации, реализован в законодательстве о труде Армении. Согласно п. 2 ст. 143 Трудового кодекса Республики Армения если суммированный учет рабочего времени превышает установленное для работников число рабочих часов, то по желанию работника в порядке, установленном коллективным договором или правилами внутреннего распорядка, сокращается его рабочий день, или ему предоставляется свободный день (дни), или производится дополнительная оплата, установленная для сверхурочной работы.

Выводы

1. Анализ законодательства о труде Республики Беларусь и государств-членов ЕАЭС выявил правовую неопределенность в вопросах правового регулирования работы, выполненной работниками с неполным рабочим днем за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Эта неопределенность проявляется прежде всего в отсутствии однозначной правовой квалификации таких периодов: работа в сверхустановленное время не признается сверхурочной работой, но при этом учитывается как фактически отработанное время. Такая неопределенность последовательно порождает ряд вопросов, в частности относительно порядка привлечения работников к данной работе (необходимо ли получение согласия), размеров оплаты труда, а также допустимых пределов такой работы, что в сово-

купности приводит к уязвимости положения обозначенной категории работников и не способствует формированию единообразной правоприменительной практики как на национальном уровне, так и в рамках евразийского интеграционного пространства.

2. В Республике Беларусь отсутствуют специальные положения касательно сверхнормативного рабочего времени, возникающего при суммированном учете, когда фактические часы работы согласно графикам работ (сменности) превышают установленную норму в рамках учетного периода. В некоторых государствах-членах ЕАЭС (Казахстан, Кыргызстан, Россия) такие периоды квалифицируются как сверхурочная работа. В Армении сверхнормативное рабочее время, возникающее при суммированном учете, имеет отдельную правовую регламентацию.

Проведенный теоретико-правовой и сравнительно-правовой анализ позволяет утверждать, что такие периоды имеют собственную правовую природу, которая не позволяет отнести их к сверхурочной работе.

В связи с изложенным предлагается рассматривать сверхнормативное рабочее время, возникшее при суммированном учете (когда фактические часы работы согласно графикам работ, сменности превышают установленную норму в рамках учетного периода), как частный случай работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени, что требует создания отдельного правового режима для таких периодов с четким определением порядка их компенсации и учета.

Данное предложение имеет целью создание научных предпосылок для гармонизации законодательства о труде в рамках ЕАЭС, которое может быть осуществлено путем его совершенствования на национальном уровне в Республике Беларусь, Республике Казахстан, Республике Кыргызстан и Российской Федерации.

Библиографический список

Березюк Л. А. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени работников с неполным рабочим временем // Конституционно-правовые основы развития Республики Беларусь как социального государства в современных условиях: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Минск: БГУ, 2019. – С. 338–343.

Веремчук М. А. Правовое регулирование меры труда // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1980. – № 2. – С. 71–75.

Головина С. Ю., Люттов Н. С. Полезен ли опыт Европейского союза для гармонизации трудового законодательства государств Евразийского экономического союза? // Журнал российского права. – 2017. – № 4 (244). – С. 70–83.

Иванчина Ю. В. О функции социального мира в трудовом праве // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Право. – 2017. – Т. 17. – № 2. – С. 55–58.

Лушникова М. В. Правовое регулирование меры труда: актуальные проблемы // Вестник трудового права и права социального обеспечения. – 2020. – № 14. – С. 32–49.

Мищенко М. С. Проблема правового регулирования дежурств в трудовых отношениях. 2016 // URL: https://etalonline.by/document/?regnum=u01600442&q_id=1258275 (дата обращения: 24.02.2025).

Нуртдинова А. Ф. Нравственные основы трудового права // Журнал российского права. – 2018. – № 9 (261). – С. 71–83.

Островский Л. Я. Дежурство: правовое регулирование и применение на практике // Отдел кадров. – 2003. – № 12. – С. 40–43.

Островский Л. Я. Основное и дополнительное рабочее время // Библиотечка журнала «Юрист». – 2007. – № 8. – 96 с.

Петоченко Т. М. Соотношение законодательства Республики Беларусь в сфере стимулирования наемного труда с международными правовыми стандартами, законодательством государств-членов ЕАЭС и стран дальнего зарубежья // Правовые гарантии эффективной занятости в Республике Беларусь: современное состояние и актуальные направления развития законодательства. – Минск: Колорград, 2020. – С. 270–291.

References

Berezyuk, L. A. (2019) Rabota za predelami ustanovlennoi prodolzhitel`nosti rabocheho vremeni rabotnikov s nepolnym rabochim vremenem [Work beyond established working hours for part-time employees]. *Konstitutsionno-pravovye osnovy razvitiya Respubliki Belarus` kak sotsial`nogo gosudarstva v sovremennykh usloviyakh* [Constitutional and legal foundations of the Republic of Belarus development as a social state in modern conditions]: conference papers. Minsk, BGU, 338–343.

Golovina, S. Yu. & Lyutov, N. S. (2017) Polezen li opyt Evropeiskogo soyuza dlya garmonizatsii trudovogo zakonodatel`stva gosudarstv Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza? [Is the experience of the European Union useful for harmonizing labor laws across EAEU member states?]. *Zhurnal rossiiskogo prava*, (4:244), 70–83.

Ivanchina, Yu. V. (2017) O funktsii sotsial`nogo mira v trudovom prave [On the social peace functions in the labor law]. *Vestnik Yuzhno-Ural`skogo gosudarstvennogo universiteta. Ser.: Pravo*, 17 (2), 55–58.

Lushnikova, M. V. (2020) Pravovoe regulirovanie mery truda: aktual`nye problemy [Legal regulation of labor metrics: Current issues]. *Vestnik trudovogo prava i prava sotsial`nogo obespecheniya*, (14), 32–49.

Mishchenko, M. S. (2016) *Problema pravovogo regulirovaniya dezhurstv v trudovykh ot-nosheniyakh* [The problem of legal regulation of duty in labor relations]. Available at: https://etalonline.by/document/?regnum=u01600442&q_id=1258275 (accessed: 24.02.2025).

Nurtdinova, A. F. (2018) Nравstvennye osnovy trudovogo prava [Moral principles of labor law]. *Zhurnal rossiiskogo prava*, (9:261), 71–83.

Ostrovskiy, L. Ya. (2003) Dezhurstvo: pravovoe regulirovanie i primeneniye na praktike [On-call duties: Legal regulation and practical application]. *Otdel kadrov*, (12), 40–43.

Ostrovskiy, L. Ya. (2007) Osnovnoe i dopolnitel`noe rabochee vremya [Regular and overtime working hours]. *Bibliotekha zhurnala 'Yurist'*, (8), 96.

Petochenko, T. M. (2020) Sootnosheniye zakonodatel`stva Respubliki Belarus` v sfere stimulirovaniya naemnogo truda s mezhdunarodnymi pravovymi standartami, zakonodatel`stvom gosudarstv-chlenov EAES i stran dal`nego zarubezh`ya [The relationship of the legislation of the Republic of Belarus in the field of stimulating wage labor with international legal standards, legislation of the EAEU member States and non-CIS countries]. *Pravovye garantii effektivnoi zanyatosti v Respublike Belarus`: sovremennoe sostoyaniye i aktual`nye napravleniya razvitiya zakonodatel`stva* [Legal guarantees of effective employment in the Republic of Belarus: current state and current directions of legislative development]. Minsk, Kolorgrad, 270–291.

Veremchuk, M. A. (1980) Pravovoe regulirovanie mery truda [Legal regulation of labor metrics]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedeniye*, (2), 71–75.

Информация об авторе

Елена Вацлавовна Чичина – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета (e-mail: Chichina.elena@mail.ru).

Information about the author

Elena V. Chichina – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of Civil Law Discipline of the Belarus State Economic University (e-mail: Chichina.elena@mail.ru).

© Е. В. Чичина, 2025

Дата поступления в редакцию / Received: 20.03.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 15.04.2025