

5. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» : ред. от 04.11.2019. URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/ (дата обращения: 10.11.2019).

6. Шиткина И. С. Снятие корпоративной вуали» в российском праве: правовое регулирование и практика применения // Хозяйство и право. 2013. № 2. URL : <http://www.hozpravo.ru/assets/files/pdf/2013-02.pdf> (дата обращения: 09.11.2019).

УДК 349.235

Смирнов Алексей Георгиевич,

студент, Костромской Государственный университет,

г. Кострома, Российская Федерация

smirnov9284385@yandex.ru

Проблемы правового регулирования работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

В статье исследованы проблем, связанные с правовым регулированием работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в России. Все эти проблемы, в той или иной степени, ухудшают положение работника и позволяют работодателю злоупотреблять своими правами в отношении привлечения работника к таким работам.

Ключевые слова: *сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, злоупотребление правом, механизм регулирования, недостаточное регулирование.*

Smirnov Aleksey Georgievich,

student, Kostroma State University,

Kostroma, Russian Federation

Regulation of work beyond normal working hours: problems remain

The article deals with the problems associated with the legal regulation of work outside the normal working hours in Russia. All these problems, to some extent, worsen the situation of the employee and allow the employer to abuse its rights in relation to the involvement of the employee in such work.

Keywords: *overtime work, irregular working hours, abuse of right, regulatory mechanism, inadequate regulation.*

В Российской Федерации на сегодняшний день в трудовом законодательстве закреплены два основных вида работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и ненормированный рабочий

день. Трудовой кодекс является основным нормативно-правовым актом для регулирования этих работ, но полного нормативного регулирования в нем нет. И, несмотря на кажущееся, с учетом всех правовых норм, достаточное регулирование, остается еще много проблем, которые необходимо решать, чтобы обеспечить защиту прав работников.

Одной из таких проблем является отсутствие правового механизма для регулирования оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени [4, с. 243]. Выбор механизма оплаты полностью ложится на работодателя и в данном случае он находится в более выгодном положении в отличие от работника. Ведь работодатель сам устанавливает размер оплаты сверхурочной работы, и он может быть намного ниже, чем определен для сверхурочной работы при обычном графике рабочего времени.

Например, Южно-Сахалинским городским судом было рассмотрено дело о взыскании сумм недоплаты за сверхурочную работу [6]. Рассматривая дело, суд установил, что оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени оплачивается в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем. Согласно этому акту, сверхурочная работа оплачивается в полуторном размере за первые два часа каждого дня в течение учетного периода. Суд, рассматривая данное дело, пришел к выводу, что работодатель, за исключением физических лиц, не имеющих статуса индивидуального предпринимателя, имеет право принимать локальные нормативные акты, которые регулируют трудовые отношения работника и работодателя, но они не должны ухудшать положение работников. Ст. 152 ТК РФ содержит общепринятые принципы расчета сумм оплаты сверхурочной работы, согласно которым, оплата в полуторном размере производится только за первые два часа из общего количества сверхурочной работы, приходящейся на учетный период. И так суд, сравнив локальный акт работодателя и ст. 152 ТК РФ, пришел к выводу, что принятый локальный акт ухудшает положение работника. Суд пришел к выводу, что при применении порядка исчисления сумм оплаты за сверхурочную работу, установленную в локальном акте работодателя, оплата за сверхурочную работу будет составлять значительно меньшие суммы, чем при применении расчета оплаты, определяемой исходя из буквального толкования ст. 152 ТК РФ. Таким образом, суд постановил, требования истца удовлетворить и взыскать с ответчика недоплату по заработной плате за оплату сверхурочной работы за учетный период.

Ранее вопрос об оплате сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени был урегулирован нормативным правовым актом бывшего СССР – Рекомендациями по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства [5]. Но сейчас они не действуют. Поэтому для решения данной проблемы оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени лучше всего переработать эти рекомендации в части оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени и включить их в Трудовой кодекс. Считаю, что следует добавить в ст. 99 ТК РФ следующий пункт: при суммированном учете рабочего времени оплата сверхурочной работы производится ис-

ходя из количества рабочих дней, приходящихся на учетный период. В соответствии с положениями указанного пункта в части, не противоречащей требованиям ст. 152 ТК РФ, оплата сверхурочной работы должна была осуществляться в следующем порядке:

1) за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, – не менее чем в полуторном размере;

2) за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Еще одной проблемой является недостаточное регулирование ненормированного рабочего времени, выражающаяся в следующем: отсутствуют основания для привлечения к работе в условиях ненормированного рабочего дня; отсутствуют ограничения в продолжительности ненормированного рабочего времени [1, с.130]; категории «эпизодичность» и «необходимость» лишены содержания [2, с.107]; дополнительный отпуск, предоставляемый работнику, работающему в условиях ненормированного рабочего дня, не продолжителен и не зависит от фактически отработанного количества рабочего времени.

Все эти аспекты приводят к тому, что работодатель начинает злоупотреблять своим правом на привлечение работника к выполнению работ в условиях ненормированного рабочего дня, что ведет к тому, что институт ненормированного рабочего дня становится средством несправедливой эксплуатации работника.

Для решения этой проблемы необходимо внести в ст. 101 ТК РФ и ст. 119 ТК РФ следующие изменения/дополнения:

1) предложение второе абзаца первой статьи 101 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и перечень конкретных оснований для привлечения к работе на условиях ненормированного рабочего дня устанавливаются коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников»;

2) ввести в абзац первый статьи 101 ТК РФ предложение третьего следующего содержания: «Продолжительность дополнительных работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд»;

3) изложить в абзац первый статьи 119 ТК РФ в следующее редакции «Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней, если работник в течение периода, за который предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не привлекался к дополнительным работам, и семи дней, если работник реально осуществлял трудовую деятельность в условиях ненормированного рабочего дня»;

4) в статью 101 ТК РФ ввести абзац третий следующего содержания: «Примечание: Для целей настоящей статьи необходимость понимается как невозможность выполнить в течение установленного рабочего времени без участия работника работу, которая требует обязательного выполнения; а эпизо-

дичность – как возможность привлечения работника к подобным работам только определенное количество раз и на определенные промежутки времени».

Все эти изменения/дополнения позволят ограничить произвол работодателя и защитить права работников, а также улучшить их положение.

Еще одной проблемой является тенденция к ухудшению положения работников в части компенсации оплаты за работу в условиях ненормированного рабочего дня. Так, из ч.1 ст.119 ТК РФ исключено положение о компенсации переработки работникам с ненормированным рабочим днем как сверхурочной работы, если им не предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с работой на условиях ненормированного рабочего дня [3]. Теперь работники не имеют возможности получить материальную компенсацию в случае не предоставления дополнительного отпуска [7, с. 115]. Теперь новую редакцию ч. 1 ст. 119 можно истолковать так, что работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, для них обязательно предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска, а иного вида компенсации возможной переработки для них теперь не предусмотрено [3].

Для решения этой проблемы предлагаем ввести в ст. 119 ТК РФ ввести абзац третий следующего содержания: «В случае невозможности предоставления работнику, занятому на работе в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, по причинам, не зависящим от воли работника, работодатель обязан материально компенсировать работнику не предоставленный отпуск в соответствии с правилами оплаты сверхурочных работ».

Такие изменения и дополнения позволят защитить работника в случае непредставления компенсации за выполнение работ в условиях ненормированного рабочего дня. То есть это расширит компенсационной механизм и повысит желание работника выполнять работу в условиях ненормированного рабочего дня.

Таким образом, мы рассмотрели три основные проблемы, связанные с привлечением к работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: отсутствие правового механизма для регулирования оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени; недостаточное регулирование ненормированного рабочего времени; тенденция к ухудшению положения работников в части компенсации оплаты за работу в условиях ненормированного рабочего дня. Все они улучшают положение работодателя, но ухудшают положения работника. Поэтому решение этих проблем поможет улучшить положение работников и даже улучшить производительность труда.

Для решения этих проблем было предложено внести изменения и дополнения в отдельные положения следующих статей ТК РФ: ст. 99, 101 и 119. Все эти изменения и дополнения позволят улучшить положение работников и защитить их от произвола работодателей.

Библиографический список

1. Васильев В. С. Некоторые вопросы применения ненормированного рабочего дня // Юридические науки. 2015. № 7. С. 130.
2. Демидов Н. В. Трудовое право России: системные проблемы истории и современности // Журнал российского права. 2015. № 11. С. 107.
3. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации 2019 года. URL: <http://sttkrf.ru/119> (дата обращения 15.10.2019).
4. Куренной А. М. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. М. : Юрист, 2008. С. 243.
5. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» от 30.05.1985 №162/12-55. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 13.11.2019).
6. Решение Южно-Сахалинского городского суда по делу №2-7504/2016 от 16.11.2016. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/AiYUS4HzEf5X/> (дата обращения: 01.12.2019).
7. Смородинов М., Корягина Е., Алексеева А. Комментарии к статье «Ненормированный рабочий день: на что могут рассчитывать работники? Анны Савельевой, юрисконсульта // Трудовое право. 2013. № 2. С. 115.

УДК 336.7(470)

Смирнова Анастасия Олеговна,
студент, Костромской государственной университет,
г. Кострома, Российская Федерация
nature.1234@mail.ru

Проблемы правового регулирования защиты интересов участников краунфандингового рынка в России

В работе представлен анализ становления краунфандинга в России и его объем на рынке инвестиций. Наглядно показан процесс роста краунфандинга в России. Перечислены попытки урегулирования данного вопроса на законодательном уровне в виде отдельного и специального нормативно-правового акта. В итоге выявлена проблема отсутствия на 2019 год специального закона, регулирующего краунфандинговую деятельность в Российской Федерации.

***Ключевые слова:** инвестиции, краунфандинг, участники краунфандинга, рынок инвестиций, правовое регулирование.*

Smirnova Anastasia Olegovna,
student, Kostroma state University,
Kostroma, Russian Federation

Problems of legal regulation of protection of interests of participants of the crowdfunding market in Russia