

**Л. А. БЕРЕЗЮК**

## **КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ СУЩНОСТИ И СОСТАВА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

В статье анализируются научная литература и законодательство о труде в части сущности и состава рабочего времени; выявляются особенности в содержании рабочего времени как социально-экономической и правовой категории; обосновывается необходимость внесения изменений и дополнений в действующее законодательство о труде.

**Ключевые слова:** состав рабочего времени; мера труда; установленное рабочее время; фактическое рабочее время.

**УДК** 349.235

Вопросы правового регулирования рабочего времени наиболее активно исследовались в советский период. Следует отметить особый вклад в разработку проблем правового регулирования рабочего времени таких российских ученых, как Л. Я. Гинцбург [1], Ю. Н. Коршунов [2], Л. А. Муксинова [3], А. И. Шебанова [4] и др. Комплексное научное исследование теоретических и практических основ правового регулирования рабочего времени в белорусской науке было осуществлено в первую очередь В. П. Дуюном и Л. Я. Островским. Последний проанализировал вопросы правового регулирования рабочего времени, правовой природы и видов рабочего дня и рабочей недели, осветил практику распределения рабочего времени в условиях прерывного и непрерывного производств [5], а также исследовал нормы законодательства о рабочем времени [6]. Научная работа В. П. Дуюна посвящена краткому анализу рабочего времени как правовой и социально-экономической категории, а также характеристике действующего законодательства, регулирующего виды и нормирование рабочего времени, его режимы и учет [7]. Вклад всех ученых в разработку теоретических и практических положений правового регулирования рабочего времени, безусловно, значим, так как ими была создана фундаментальная теоретическая база для развития и совершенствования правового регулирования рабочего времени. Однако все научные исследования советского периода базировались на нормах советского трудового законодательства, в связи с чем не отражают современное состояние правового регулирования трудовых отношений. В период становления независимости Республики Беларусь вопросы регулирования рабочего времени нашли отражение в работах Л. Я. Островского, который выявил особенности применения норм рабочего времени и его режимов в практической деятельности [8], а также проанализировал виды рабочего времени [9]. А. А. Греченковым [10] и В. И. Кривым [11] был дан детальный комментарий норм законодательства (в первую очередь Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) в области регулирования рабочего времени, а также были предложены новые подходы к правовой регламентации рабочего времени. Тем не менее следует отметить, что, несмотря на многоаспектность направлений исследований проблем правового регулирования рабочего времени, комплексного анализа

*Лилия Анатольевна БЕРЕЗЮК (2505624@gmail.com), аспирантка кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).*

сущности и состава рабочего времени на современном этапе не проводилось. Следовательно, неразрешенными остаются многие вопросы как теоретического, так и практического характера. К ним помимо прочих относятся проблемы разграничения установленного и фактического рабочего времени; состава фактического рабочего времени; закрепления в нормах ТК понятия рабочего времени и его состава, содержащего все необходимые элементы. Разрешение этих вопросов имеет большое практическое значение, так как от правильного определения понятия рабочего времени напрямую зависит решение многих практических ситуаций, затрагивающих интересы работников и нанимателей (вопросы, касающиеся заработной платы и иных выплат, дисциплинарной ответственности, охраны труда и т. д.). Все это предопределяет цель настоящего исследования, а именно определить сущность и проанализировать состав рабочего времени, а также выявить проблемные аспекты в правовом регулировании рабочего времени и предложить направления совершенствования норм о рабочем времени.

При характеристике сущности рабочего времени традиционно принято рассматривать рабочее время как социально-экономическую и правовую категорию. *Рабочее время как социально-экономическая категория* представляет собой общественные отношения по поводу соблюдения установленной продолжительности рабочего времени, а также производства товаров (работ, услуг) в течение этого времени. Для трудового права необходимость рассмотрения экономического аспекта рабочего времени обусловлена тем, что именно экономическая категория рабочего времени предопределяет содержание правового понятия рабочего времени. Некоторые советские исследователи в области трудового права [5, 9; 7, 3], объясняя этот вопрос, ссылались на положение марксизма о том, что «правовые отношения не могут быть поняты из самих себя, они коренятся в реальных жизненных отношениях» [12, 7], и что именно рабочее время «...является живым количественным бытием труда...» [12, 7]. Ю. Г. Швецов отмечал, что единым универсальным и общественно значимым мерилom, обеспечивающим возможность количественного измерения и сравнения различных видов труда, является рабочее время [13, 8]. Считается, что количество труда определяется путем сложения двух составляющих: продолжительности рабочего времени или протяженности труда, а также степени интенсивности труда [5, 13; 13, 10]. На основании этого очевидно, что мера труда есть количество труда определенного качества. Следовательно, именно рабочее время является основным измерителем количества труда, а также решающим фактором в установлении меры труда. В этом же качестве рабочее время выполняет и меру стоимости товара, что проявляется во взаимосвязи затрат материальных ресурсов и рабочего времени. Рабочее время представляет собой непрменный атрибут трудовой и экономической деятельности любого человека, так как труд всегда происходит во времени. В связи с этим под рабочим временем как социально-экономической категорией также понимается время, в течение которого создаются материальные или иные ценности. Таким образом, рабочее время как социально-экономическая категория может выполнять следующие функции и выступать в следующих аспектах: как мера труда; как мера стоимости; как время, в течение которого создаются материальные или иные ценности.

*Рабочее время как правовая категория* выступает как норма (норматив) продолжительности труда, установленное время, фактическое время, элемент трудового правоотношения и институт трудового права. Под рабочим временем как нормой продолжительности труда понимается отрезок календарного времени, в течение которого работнику необходимо отработать установленную норму рабочего времени. Юридической формой закрепления меры труда

является правовое нормирование. В данном контексте представляется справедливой точка зрения Л. Я. Островского о том, что «нормирование рабочего времени состоит в установлении *норм* и *нормативов* его продолжительности» [9, 19]. При этом норма рабочего времени — это конкретная установленная продолжительность рабочего времени в часах и минутах в единицу календарного периода (сутки, неделю, месяц, год). Примером нормы рабочего времени является ст. 327 ТК, устанавливающая 35-часовую рабочую неделю работникам, работающим в зоне эвакуации (отчуждения) [14].

Норматив рабочего времени в свою очередь представляет собой установленный ограничитель предельной или минимальной продолжительности рабочего времени. Примером норматива рабочего времени может служить ст. 114 ТК, которой предусматривается, что продолжительность рабочего времени в неделю для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет не может превышать 23 часов [14].

Нормы рабочего времени адресуются непосредственно работникам и регулируют меру продолжительности их труда, нормативы же адресуются лицам и органам, осуществляющим нормирование рабочего времени, и должны учитываться ими при разработке норм [9, 20]. Очевидно, что во многих случаях ТК устанавливаются не нормы, а нормативы рабочего времени, позволяя при этом на локальном уровне устанавливать нормы рабочего времени в зависимости от производственной необходимости. Данный факт свидетельствует о том, что рабочее время как норматив труда может не совпадать с установленным рабочим временем, так как устанавливаться рабочее время может и в трудовом договоре, и в локальных нормативных правовых актах. Исходя из этого можно предположить, что на данном этапе легальное определение установленного рабочего времени дается в ст. 110 ТК.

С учетом изложенного можно сделать вывод, что рабочее время как норма (норматив) труда определяет, какое количество времени необходимо отработать работнику за определенный календарный период. Установленное рабочее время в свою очередь также определяет то время, которое работнику необходимо отработать, однако оно может быть и меньше нормативов, предусмотренных ТК, так как в некоторых случаях определяется на локальном или индивидуально-договорном уровне.

С одной стороны, факт того, что рабочее время является составной частью (элементом) трудового правоотношения, значит, что между сторонами трудового правоотношения — работником и нанимателем — возникают взаимные права и обязанности относительно рабочего времени, в частности у работника — обязанность соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, его режим, использовать свое рабочее время по назначению, у нанимателя — право требовать от работника соблюдения указанных обязанностей. С другой стороны, наниматель выступает по отношению к работнику не только управомоченным, но и обязанным субъектом. Следовательно, наниматель также обязан соблюдать установленные нормы продолжительности рабочего времени, не привлекать работников к выполнению их обязанностей за пределами установленных норм рабочего времени (за исключением четко оговоренных в законе случаев), обеспечивать равномерную загруженность работников в течение определенных календарных периодов. Содержанием всякой юридической обязанности является определенное поведение участников правоотношения. Для реализации взаимных прав и обязанностей необходимо соответствие фактического поведения участников правоотношения установленным правилам. Следовательно, между рабочим временем, выражающим норму труда, и временем, предназначенным для создания материальных и духовных благ,

возможно несовпадение. С этой целью важное практическое значение имеет разграничение установленного и фактического рабочего времени.

И научная, и практическая значимость установления фактического времени, несомненно, велика. Это выражается в первую очередь в том, что фактическим рабочим временем определяется не предполагаемый, а реальный трудовой вклад работника в создание духовных или материальных ценностей. В науке трудового права долгое время не было выработано единого подхода к понятию и составу фактического рабочего времени. Одним из первых советских юристов, поднявших вопрос о фактическом рабочем времени, был А. Е. Пашерстник. Как фактическое рабочее время он определял время, в течение которого работник фактически выполняет порученную ему работу. При этом А. Е. Пашерстником отстаивался принцип реального исполнения работником своих обязанностей, так как «по закону оплачивается только фактически проработанное время» [15, 234–235]. Иные трактовки понятия и состава фактического рабочего времени давались Л. Я. Гинцбургом, Л. Я. Островским и некоторыми другими учеными. Так, Л. Я. Гинцбург указывал, что «фактически отработанное время возникает в результате исполнения работником своих обязанностей по трудовому договору» [1, 176] и выделял такие его функции, как, во-первых, подтверждение факта исполнения работником обязанности работать в течение установленного срока, а во-вторых, то, что фактически отработанное время является основой для определения размера вознаграждения за труд (при этом в противовес мнению А. Е. Пашерстника Л. Я. Гинцбург отмечал, что «полного знака равенства между фактически отработанным и оплаченным временем ставить нельзя» [1, 179]). Базируясь на позиции Л. Я. Гинцбурга, можно утверждать, что при неисполнении своих трудовых обязанностей работником по вине нанимателя время их неисполнения следует считать фактически отработанным рабочим временем. Если же работник в рабочее время не исполнял обязанности по своей вине, такое время не будет считаться фактически отработанным. Отметим также, что в состав фактически отработанного рабочего времени Л. Я. Гинцбург включал время выполнения трудовых обязанностей и время жизненных положений, приравненных к выполнению трудовых обязанностей [1, 192]. Представляется, что с таким составом фактически отработанного времени нельзя согласиться, так как фактически отработанное время не может быть временем, «приравненным к выполнению трудовых обязанностей». Статья 133 ТК содержит более точную формулировку, а именно указывает, что фактическое рабочее время состоит из отработанного и неотработанного, выделяя в составе последнего при этом оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени как по вине работника, так и при отсутствии его вины [14].

Возвращаясь к поставленному вопросу, отметим, что точку зрения А. Е. Пашерстника опровергает и Л. Я. Островский, который отмечает, что со взглядом А. Е. Пашерстника на конструкцию фактического рабочего времени можно согласиться, только «...если иметь в виду рабочее время с экономической точки зрения» [6, 220]. По мнению Л. Я. Островского, несмотря на очевидную связь между фактическим рабочим временем и оплатой труда, оплата труда сама по себе «не является конструктивным признаком рабочего времени», а осуществляется за выполнение трудовой функции. Однако в отличие от точки зрения Гинцбурга Островский обращает внимание на тот факт, что несмотря на то, что брак и простой по вине работника оплате не подлежат, время, в течение которого работником ненадлежащим образом исполнялись трудовые обязанности, не перестает оставаться рабочим временем, а «за непроизводительное использование его, за его потерю рабочий может привле-

каться к дисциплинарной ответственности» [6, 221]. Необходимо отметить также, что в последующих исследованиях Л. Я. Островский указывает, что фактически отработанное рабочее время — это показатель исполнения обязанности работника выполнять порученную ему работу в установленное рабочее время [8, 10], а также (согласно терминологии ст. 134 ТК) — прошлое, использованное или *не использованное* по назначению рабочее время [9, 12].

В целом, анализ указанных точек зрения позволяет констатировать тот факт, что, во-первых, разные авторы используют различную терминологию для обозначения фактического рабочего времени (А. Е. Пашерстник, Л. Я. Островский используют термин «фактическое рабочее время», Л. Я. Гинцбург для обозначения той же категории использует термин «фактически отработанное рабочее время»), во-вторых, отсутствует единство мнений по поводу состава фактического рабочего времени и его соотношения с оплатой труда. Изложенное позволяет сделать вывод, что данная проблема не была окончательно решена советскими учеными, а в настоящее время не подвергалась всестороннему анализу. Вместе с тем сопоставление имеющихся точек зрения позволяет выделить общее в подходе к определению понятия фактического рабочего времени и определить его как время, в течение которого работник выполнял свои трудовые обязанности, подчиняясь нормативной, директивной и дисциплинарной власти нанимателя.

Состав фактического рабочего времени на данный момент закреплен в ст. 133 ТК, в соответствии с которой оно состоит из отработанного и неотработанного времени, включаемого в соответствии с законодательством в рабочее время. Такое время могут составлять следующие периоды: время, необходимое для приема пищи на тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, и предоставляемое работнику в течение рабочего дня (ст. 134 ТК); дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня (перерывы для кормления ребенка (ст. 267 ТК), перерывы для обогрева, перерывы для отдыха на погрузочно-разгрузочных и других работах (ст. 135 ТК); оплачиваемые перерывы по условиям труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 225 ТК); время обязательных ежегодных медицинских осмотров несовершеннолетних работников (ст. 275 ТК); время простоев в случаях, указанных в законодательстве о труде; иное время, если это предусмотрено законодательством о труде. Только при тщательном анализе рабочего времени можно установить, какие периоды относятся к рабочему времени, а какие остаются за его пределами. Имеющаяся разбросанность указанных норм и отсутствие единой нормы, определяющей периоды, включаемые в рабочее время, затрудняют их понимание и применение на практике. Конкретное перечисление в ТК периодов, относящихся к рабочему времени, имеет важное практическое значение в рамках институтов дисциплинарной ответственности (см., например, п. 7 ст. 42 ТК) и заработной платы (см., например, ст. 57 ТК). С учетом изложенного представляется необходимым закрепить в ТК норму, содержащую перечень периодов, включаемых в рабочее время, и периодов, подлежащих исключению из рабочего времени, а также устанавливающую, каким образом определяются указанные периоды (ТК, иными актами законодательства о труде, нанимателем и т. д.). В итоге можно сказать, что значение фактического рабочего времени состоит в том, что оно выступает в качестве правообразующего юридического факта, порождая при этом определенные юридические последствия. С одной стороны, именно оно выступает основанием для оплаты труда работников, что позволяет отграничить его от установленного рабочего времени. С другой стороны, фактическое рабочее время, выражая степень выполнения работником

обязанности по соблюдению установленной продолжительности рабочего времени, как экономическая категория отражает уровень использования рабочей силы. Еще раз подчеркнем, что не всегда фактическое время совпадает с установленным, хотя и должно быть равным ему. Вместе с тем такое несовпадение может быть вызвано как виновными действиями работника (например, прогул, опоздание и т. д.), так и не зависящими от работника обстоятельствами (временная нетрудоспособность, производственная авария и т. д.). Именно по этой причине для определения соотношения установленного и фактического рабочего времени ст. 133 ТК предусмотрена обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени [14].

Трудовой кодекс определяет рабочее время как время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности, при этом относя к рабочему времени также время работы, выполненной по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни) (ст. 110) [14]. С учетом указанного определения можно выделить такие составляющие рабочего времени, как установленное рабочее время (которое по общему правилу должно быть равным фактическому рабочему времени) и рабочее время сверх установленной продолжительности рабочего времени. К установленному рабочему времени относится установленная продолжительность рабочего дня (смены), рабочей недели, иных календарных периодов. Признаками установленного рабочего времени являются следующие: закрепляется актами законодательства или на их основе; является основой для нормирования рабочего времени; выражает обязанность для работника выполнять трудовые обязанности в это время; является основанием для оплаты труда только при полном совпадении с фактическим рабочим временем; не отражает уровень использования рабочей силы; показывает определенный уровень правовых гарантий для работников в области условий и охраны труда. Определение рабочего времени в ст. 110 ТК подвергается в научной литературе определенной критике. Так, В. И. Кривым справедливо указывается на несогласованность ч. 1 ст. 110 и ч. 1 ст. 7 ТК [11, 7–8]. Часть 1 ст. 110 ТК перечисляет в качестве регуляторов трудовых и связанных с ними правоотношений трудовой договор, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка. Однако в соответствии со ст. 7 ТК источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений являются также Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс и другие акты законодательства о труде, *соглашения и иные локальные нормативные правовые акты*, заключенные и принятые в соответствии с законодательством [14]. Представляется, что во избежание указанной несогласованности в ст. 110 ТК выражение «...в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка...» следует заменить словами «...установленное законодательными актами или на их основе, в течение которого работник...». Указанное изменение, как представляется, позволит обобщить регуляторы трудовых и связанных с ними отношений, не допуская при этом утери ни одного из них. Нужно обратить внимание, что перечисление каждого акта в ст. 110 ТК не является необходимым, так как в силу принципа верховенства закона в любом случае должно обеспечиваться единство, непротиворечивость и соответствие закону норм в процессе их установления и реализации. Еще одним недостатком ст. 110 ТК является

указание на то, что работник в течение рабочего времени должен выполнять свои обязанности на рабочем месте. При этом ТК не учитывает тот факт, что многие виды работ предполагают выполнение должностных обязанностей не только за пределами рабочего места, но и за пределами места работы. Например, специалист по кадрам регулярно посещает военкомат для сверки записей по воинскому учету; юрисконсульт представляет интересы организации в суде. Соответственно целесообразно исключить из ч. 1 ст. 110 ТК выражение «...находиться на рабочем месте и...», а также дополнить указанную часть словами «...в соответствии с должностной (рабочей) инструкцией...». Конкретные функции, которые работник может выполнять за пределами рабочего места либо места работы по поручению нанимателя, должны найти отражение в должностной (рабочей) инструкции.

В юридической литературе также обращается внимание на несогласованность формулировки ч. 1 и 2 ст. 110 ТК. В частности, по мнению В. И. Кривого, в ч. 2 ст. 110 ТК «не упомянута работа с ненормированным рабочим днем, которая со всей очевидностью относится к рабочему времени» [11, 8]. С утверждением В. И. Кривого можно согласиться лишь отчасти по следующим причинам. С одной стороны, отметим, что внеурочная работа при ненормированном рабочем дне, безусловно, относится к рабочему времени. Статья 118-1 ТК относит работу при ненормированном рабочем дне ко времени за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени. Возможная в связи с этим переработка сверх нормы рабочего времени не является сверхурочной работой и компенсируется предоставлением дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 158 ТК). При этом в научной литературе отмечается, что для того чтобы не смешивать понятия «работа сверх установленного рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем» и «сверхурочная работа всех остальных работников», переработку при ненормированном рабочем дне следует называть внеурочной (или неурочной), а термины «неурочная работа» и «неурочное время» идентичными [9, 41]. Внеурочную работу причисляет к рабочему времени и Л. Я. Островский, относя внеурочное время к такому виду рабочего времени, как «дополнительное рабочее время» [9, 12–13]. Исходя из этого нахождение внеурочного времени «за пределами» установленных норм рабочего времени не делает его «внерабочим временем». Во внеурочное время работник с ненормированным рабочим днем, так же как и работник со стандартным режимом рабочего времени, подчиняется нормативной, директивной и дисциплинарной власти нанимателя. Вопрос в данном случае заключается только в том, необходимо ли специальное указание на внеурочное время в ст. 110 ТК (по аналогии со ссылкой в указанной норме на сверхурочную работу, работу в государственные праздники, праздничные и выходные дни). Поэтому в противовес мнению В. И. Кривого необходимо отметить, что в соответствии со ст. 118-1 ТК режим работы с ненормированным рабочим днем может устанавливаться только отдельным работникам, следовательно, их режим труда и отдыха будет отличаться от общих правил, установленных у нанимателя. В таком случае условие о ненормированном рабочем дне должно быть обязательно указано в трудовом договоре (на основании п. 6 ч. 2 ст. 19 ТК). В данном контексте внеурочное время работников с ненормированным рабочим днем является рабочим временем, в течение которого работник в соответствии с трудовым договором обязан выполнять свои трудовые обязанности, т. е. внеурочное время предусмотрено при его наличии ч. 1 ст. 110 ТК. Следова-

тельно, необходимость специального указания на внеурочную работу в ст. 110 ТК отсутствует.

Таким образом, в результате проведенного исследования сущности и состава рабочего времени можно сделать следующие выводы:

1) рабочее время как социально-экономическая категория представляет собой меру труда; меру стоимости; время, в течение которого создаются материальные или иные ценности. Как правовая категория рабочее время выступает как норма (норматив) продолжительности труда; установленное время; фактическое время; элемент трудового правоотношения; институт трудового права;

2) различие установленного рабочего времени и рабочего времени как норматива труда заключается в том, что установленное рабочее время может быть и меньше нормативов, закрепленных в ТК, так как в некоторых случаях определяется на локальном или индивидуально-договорном уровне;

3) с учетом анализа имеющихся точек зрения относительно определения понятия и состава фактического рабочего времени фактическое рабочее время может быть определено как время, в течение которого работник выполнял свои трудовые обязанности, подчиняясь нормативной, директивной и дисциплинарной власти нанимателя. Необходимым представляется дополнение ТК нормой, содержащей перечень периодов, включаемых в рабочее время, и периодов, подлежащих исключению из него, а также закрепляющей, каким образом определяются указанные периоды;

4) полагаем, не требуется специального указания в ч. 2 ст. 110 ТК на внеурочную работу, так как внеурочное время работников с ненормированным рабочим днем является рабочим временем, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, т. е. внеурочное время при его наличии предусматривается ч. 1 ст. 110 ТК;

5) обоснована необходимость в ч. 1 ст. 110 ТК исключить признак нахождения на рабочем месте, так как многие виды работ предполагают выполнение трудовых обязанностей за пределами рабочего места или за пределами места работы, а также обобщить регуляторы трудовых и связанных с ними отношений, представляется, что перечисление каждого акта в ч. 1 ст. 110 ТК не является необходимым в силу принципа верховенства закона.

Следовательно, представляется целесообразным закрепить в ст. 110 ТК следующее определение рабочего времени: «Рабочим считается время, установленное законодательными актами или на их основе, в течение которого работник обязан выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с должностной (рабочей) инструкцией». При этом конкретные функции, которые работник может выполнять за пределами рабочего места либо места работы по поручению нанимателя, должны найти свое отражение в должностной (рабочей) инструкции.

### Литература и электронные публикации в Интернете

1. *Гинцбург, Л. Я.* Регулирование рабочего времени в СССР / Л. Я. Гинцбург. — М. : Наука, 1966. — 304 с.  
*Gintsburg, L. Ya.* Regulirovanie rabocheho vremeni v SSSR [The regulation of working time in the USSR] / L. Ya. Gintsburg. — М. : Nauka, 1966. — 304 p.
2. *Коршунов, Ю. Н.* Рабочее время и время отдыха / Ю. Н. Коршунов. — М. : Юрид. лит., 1976. — 78 с.  
*Korshunov, Yu. N.* Rabochee vremya i vremya otdyiha [Working time and rest time] / Yu. N. Korshunov. — М. : Yurid. lit., 1976. — 78 p.
3. *Муксинова, Л. А.* Проблемы регулирования рабочего времени в СССР / Л. А. Муксинова. — М. : Юрид. лит., 1969. — 216 с.

*Muksinova, L. A.* Problemyi regulirovaniya rabocheho vremeni v SSSR [Problems of regulation of working time in the USSR] / L.A. Muksinova. — М. : Yurid. lit., 1969. — 216 p.

4. *Шебанова, А. И.* Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в СССР / А. И. Шебанова. — М. : Знание, 1984. — 40 с.

*Shebanova, A. I.* Pravovoe regulirovanie rabocheho vremeni i vremeni otdyiha v SSSR [Legal regulation of working time and rest time in the USSR] / A. I. Shebanova. — М. : Znanie, 1984. — 40 p.

5. *Островский, Л. Я.* Рабочее время по советскому трудовому законодательству / Л. Я. Островский. — Минск : Изд-во Акад. наук БССР, 1963. — 157 с.

*Ostrovskiy, L. Ya.* Rabochee vremya po sovetскому трудовому zakonodatelstvu [Working time on Soviet labor legislation] / L. Ya. Ostrovskiy. — Minsk : Izd-vo Akad. nauk BSSR, 1963. — 157 p.

6. *Островский, Л. Я.* Эффективность производства и правовое регулирование рабочего времени / Л. Я. Островский // Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / С. А. Иванов [и др.] ; под ред. С. А. Иванова. — М. : Наука, 1972. — С. 214–243.

*Ostrovskiy, L. Ya.* Effektivnost proizvodstva i pravovoe regulirovanie rabocheho vremeni [The efficiency of production and regulation of working time] / L. Ya. Ostrovskiy // Trudovoe pravo i povyshenie effektivnosti obschestvennogo proizvodstva / S. A. Ivanov [i dr.] ; pod red. S. A. Ivanova. — М. : Nauka, 1972. — P. 214–243.

7. *Дуюн, В. П.* Рабочее время и время отдыха / В. П. Дуюн. — Минск : Беларусь, 1985. — 81 с.

*Duyun, V. P.* Rabochee vremya i vremya otdyiha [Working time and rest time] / V. P. Duyun. — Minsk : Belarus, 1985. — 81 p.

8. *Островский, Л. Я.* Рабочее время : практ. пособие / Л. Я. Островский. — Минск : Белбизнеспресс, 1998. — 78 с.

*Ostrovskiy, L. Ya.* Rabochee vremya [Working time: a practical guide] : prakt. posobie / L. Ya. Ostrovskiy. — Minsk : Belbiznespress, 1998. — 78 p.

9. *Островский, Л. Я.* Основное и дополнительное рабочее время / Л. Я. Островский // Библиотечка журнала «Юрист». Право и бизнес. — 2007. — № 8 (8). — 108 с.

*Ostrovskiy, L. Ya.* Osnovnoe i dopolnitelnoe rabochee vremya [Basic and additional working hours] / L. Ya. Ostrovskiy // Bibliotekha zhurnala «Yurist». Pravo i biznes. — 2007. — N 8 (8). — 108 p.

10. *Греченков, А. А.* Рабочее время и время отдыха / А. А. Греченков. — Минск : Регистр, 2008. — 106 с.

*Grechenkov, A. A.* Rabochee vremya i vremya otdyiha [Working time and rest time] / A. A. Grechenkov. — Minsk : Registr, 2008. — 106 p.

11. *Кривой, В. И.* Рабочее время: комментарий новейшего законодательства / В. И. Кривой. — Гомель : Е. А. Ковалева, 2008. — 416 с.

*Krivoi, V. I.* Rabochee vremya: kommentariy noveyshego zakonodatelstva [Working hours: Comment new legislation] / V. I. Krivoi. — Gomel : E. A. Kovaleva, 2008. — 416 p.

12. *Маркс, К.* К критике политической экономии / К. Маркс. — М. : Госполитиздат, 1951. — 269 с.

*Marks, K.* K kritike politicheskoy ekonomii [Contribution to the Critique of Political Economy] / K. Marks. — М. : Gospolitizdat, 1951. — 269 p.

13. *Швецов, Ю. Г.* Дифференциация рабочего времени и формы вторичной занятости / Ю. Г. Швецов. — Томск : Изд-во Том. ун-та, 1989. — 198 с.

*Shvetsov, Yu. G.* Differentsiatsiya rabocheho vremeni i formy vtorichnoy zanyatosti [Differentiation of working time and forms of secondary employment] / Yu. G. Shvetsov. — Tomsk : Izd-vo Tom. un-ta, 1989. — 198 p.

14. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

15. *Пашерстник, А. Е.* Рабочее время и время отдыха / А. Е. Пашерстник // Основы советского государства и права / А. С. Федосеев [и др.] ; под общ. ред. А. С. Федосеева. — М. : Госюриздат, 1958. — С. 232–244.

*Pasherstnik, A. E.* Rabochee vremya i vremya otdyiha [Working time and rest time] / A. E. Pasherstnik // Osnovy sovetskogo gosudarstva i prava / A. S. Fedoseev [i dr.] ; pod obsch. red. A. S. Fedoseeva. — М. : Gosyurizdat, 1958. — P. 232–244.

---

**LILIYA BERAZIUK**

---

**COMPREHENSIVE ANALYSIS OF NATURE  
AND COMPOSITION OF WORKING TIME**

---

**Author affiliation.** *Liliya BERAZIUK (2505624@gmail.com), Belarusian State Economic University (Minsk, Belarus).*

**Abstract.** The article analyzes the scientific literature and labor legislation in terms of the nature and composition of the working time; the features in the content of work as a socio-economic and legal category are identified; the necessity of making changes and additions to the current labor legislation is substantiated.

**Keywords:** composition of working hours; labor measure; set working time; work hours actually worked.

UDC 349.235

---

*Статья поступила  
в редакцию 10.03. 2016 г.*

**Я. Ю. ДУДАРЧИК**

---

**МОШЕННИЧЕСТВО В СФЕРЕ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ  
И ИНОЙ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ  
(ЭКОНОМИЧЕСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

---

В статье исследуется историко-правовой аспект развития взглядов на становление термина «мошенничество» в сфере предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности, обосновывается актуальность расследования мошенничества в сфере предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности.

**Ключевые слова:** мошенничество; предпринимательская деятельность; уголовная ответственность.

УДК 343.72

---

Переход от плановой системы хозяйствования к рыночной экономике вызвал некоторые негативные факторы, сопровождающие процесс развития экономических отношений в Республике Беларусь. Это способствовало качественным и количественным изменениям преступности в сфере отношений собственности и порядка осуществления экономической деятельности, в частности в мошенничестве.

*Ярослав Юрьевич ДУДАРЧИК (yaruslav.dudarchik@mail.ru), адъюнкт научно-педагогического факультета Академии МВД Республики Беларусь (г. Минск, Беларусь).*