

**Abstract.** The article focuses on the process of law development in the medieval states of Central and Eastern Europe. The author proves that the law of the new countries of Medieval Central and Eastern Europe (Serbia, Bulgaria, Great Moravia, Hungary, Poland, the Grand Duchy of Lithuania, Ruthenia, Samogitia, and the Russian Princedoms) adopted a number of norms and institutes of the Emperor Justinian's legislation, the Eclogue and the Farmer's Law. The influence of the rules of Eastern Roman law on the formation of medieval law of Russian lands and the law of the Grand Duchy of Lithuania, Ruthenia, Samogitia is considered. In particular, the tendency concerned is traced using the example of Extensive Edition of "Russkaya Pravda", "Pskovskaya Sudnaya Gramota" and Belarusian edition of Kormchaya kniga. The systematic and comparative analysis of the institutes of liability law, heredity law, marriage and family law in the legislation of medieval Serbia, countries of Central and Eastern Europe and in the sources of Eastern Roman law has been carried out.

**Keywords:** norms of law; institutes of law; legal capacity and capability of natural persons; liability legal relations; inheritance; countries of Medieval Central and Eastern Europe.

UDC 34 (47) (091)

*Статья поступила  
в редакцию 06.03. 2019 г.*

**Л. А. БЕРЕЗЮК**

## **ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ**

В статье анализируется правовое регулирование работы в ночное время в исторической ретроспективе, а также его современное состояние. Автором раскрываются вопросы предоставления правовых гарантий работникам, привлекаемым к работе в ночное время. Проводится сопоставление норм трудовых кодексов стран СНГ, регламентирующих ночной труд. На основании исследования делается вывод о необходимости внесения изменений и дополнений в законодательство о труде Республики Беларусь.

**Ключевые слова:** ночное время; ночная смена; ночной труд; рабочее время; компенсация; правовые гарантии; семейные обязанности.

УДК 349.235

**Введение.** Повышенное внимание к проблемам регулирования работы в ночное время прослеживается при анализе и национального, и международного опыта. Так, ночной труд был важнейшим объектом правового регулирования с момента становления фабричного законодательства на территории Беларуси. В частности, посредством фабричного законодательства

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

были урегулированы следующие аспекты в рассматриваемой области: определен промежуток ночного времени (с девяти часов вечера до пяти часов утра при односменной работе, при работе в две и более смены — время между десятью часами вечера и четырьмя часами утра); ограничена продолжительность ночного труда (десять часов для всех категорий работников); установлен безусловный запрет на привлечение к работе в ночное время детей и подростков в возрасте до 15 лет, а также женщин. Отступления от рассмотренных правил по ограничению продолжительности работы в ночное время допускались с разрешения фабричного инспектора для определенных категорий работников (в частности, для работников сторожевой и пожарной службы или занятых вспомогательными работами при различных производствах и т. д.) [1, с. 44–47].

Советское законодательство о труде, в отличие от фабричного законодательства, в котором закреплялись запреты и ограничения при привлечении к ночному труду, пошло по пути установления определенных видов компенсации такой работы. Так, советским законодательством о труде предусматривалась компенсация неблагоприятных факторов ночного труда в виде уменьшения меры труда в целом за установленный период, а также в виде повышенной оплаты работы в ночное время. С принятием Кодекса законов о труде БССР от 23 июня 1972 г. [2] при работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращалась без соответствующего сокращения рабочей недели, т. е. негативные последствия ночного труда работникам компенсировались путем установления доплат (как правило, дифференцированных по различным отраслям промышленности). В научной литературе советского периода такой подход не одобрялся, и правоведы ссылались на недопустимость компенсации неблагоприятных последствий ночного труда только повышенной оплатой [3, с. 147].

Ночной труд является также предметом правового регулирования на международном уровне. В частности, с первых дней создания Международной организации труда (далее — МОТ) был принят ряд актов в области регламентации работы в ночное время. Наиболее актуальными в настоящее время являются Конвенция о ночном труде № 171 (Женева, 1990 г.) [4] (не ратифицирована Республикой Беларусь), а также Рекомендация о ночном труде № 178 (Женева, 1990 г.) [5]. Кроме того, требования к регулированию ночного труда содержатся в Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств (утв. Межпарламентской Ассамблеей государств — участников СНГ 29.10. 1994 г.) [6] (далее — Хартия СНГ), положения которой признаются в качестве минимальных стандартов для всех государств СНГ.

Представляется, что повышенное внимание к ночному труду объясняется неблагоприятным воздействием такого труда на организм человека. Негативный эффект выражается в перестройке ритма жизнедеятельности организма, напряжении нервной системы, следствием чего является повышенная усталость и возможное ухудшение здоровья работника. Детальное правовое регулирование работы в ночное время не нивелирует сложности, которые могут возникать в связи с такой работой, однако в состоянии смягчить отрицательное влияние ночного труда на организм работника. Кроме того, в соответствии со ст. 3 Конвенции о ночном труде № 171, меры в области регулирования работы в ночное время принимаются в целях охраны здоровья работников, содействия им в выполнении семейных и общественных обязанностей, предоставления им возможностей для профессионального роста и выплаты соответствующей компенсации.

**Основная часть.** Исходя из сопоставления существующего уровня правового регулирования ночного труда и предыдущих этапов развития законо-

дательства, регламентирующего работу в ночное время, можно указать, что на всех этапах развития правовое регулирование труда было нацелено на защиту права работников на отдых и восстановление трудоспособности путем закрепления необходимости уменьшения неблагоприятных последствий работы в ночное время в виде ограничения меры или продолжительности труда, а также установления доплат. Кроме того, исследование положений действующего законодательства о труде в области работы в ночное время показало, что нормами Трудового кодекса Республики Беларусь [7] (далее — ТК) по сравнению с советским законодательством о труде скорректирован перечень лиц, безусловно не допускаемых к работе в ночное время, а также установлены категории лиц, которые могут привлекаться к ночному труду только с их согласия. Заслуживающим внимания в рамках исследуемого вопроса является и установление в ТК минимальных гарантий в области оплаты работы в ночное время.

В частности, в настоящее время работа в ночное время (с десяти часов вечера до шести часов утра) подлежит особому правовому регулированию в соответствии со статьями 70, 117 ТК. К работе в ночное время работник может привлекаться как в рамках нормальной продолжительности рабочего времени (в соответствии с установленным работнику режимом рабочего времени), так и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходные и (или) праздничные дни, внеурочная работа). При этом ночной труд в рамках нормальной продолжительности рабочего времени заранее оговаривается при приеме на работу либо при изменении режима рабочего времени. В свою очередь, работа в ночное время, выходящая за пределы нормальной продолжительности рабочего времени, носит, как правило, эпизодический и заранее непредвиденный характер, поэтому в определенных законодательством о труде случаях требует дополнительного оформления и компенсации.

За каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты в размере, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, нанимателем, но не ниже 20 % часовой тарифной ставки (оклада) работника, а для бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, — Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Ночной сменой считается смена, в которой более 50 % времени приходится на ночное время (ст. 70 ТК). Согласно сложившейся правоприменительной практике, доплату необходимо рассчитывать исходя из того, какое количество часов смены приходится на ночное время. Если более 50 % времени смены приходится на ночное время, то оплата в повышенном размере подлежит каждый час работы в такую смену, если менее — то доплата будет производиться за каждый час работы в ночное время. При обычном режиме работы доплату необходимо производить за каждый час работы в ночное время.

Таким образом, законодательством о труде устанавливаются дополнительные гарантии в области рабочего времени для лиц, работающих в ночное время в виде сокращения продолжительности рабочего времени при ночной работе, а также повышенной оплаты такого труда. В связи с особенностями предоставления правовых гарантий в области правового регулирования работы в ночное время, а также характером влияния на работника и его трудовую деятельность очевидной является необходимость ведения отдельного учета «ночного» рабочего времени (аналогично отдельному учету времени сверхурочных работ). Исходя из этого, целесообразным видится изложение ч. 5 ст. 133 ТК в следующей редакции: «В составе отработанного времени

отдельно учитывается время сверхурочных работ, работы в ночное время, повременной работы сдельщиков, служебных командировок и работы по совместительству».

Кроме того, некоторые аспекты в сфере правового регулирования работы в ночное время требуют дополнительного осмысления. Так, анализ ст. 117 ТК позволил сделать вывод о недостаточной обоснованности запрета на распространение правила об ограничении продолжительности ночного рабочего времени для работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах или если работник принят для выполнения работы только в ночное время.

В Республике Беларусь сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается отдельным категориям работников, предусмотренным статьями 113—114 ТК, в целях охраны труда, а также с учетом характера и условий труда, физиологических, возрастных и иных особенностей работников. Следовательно, такие работники имеют сокращенную норму рабочего времени не без оснований, а в силу особого влияния трудовой деятельности на их организм. При этом ночной труд, как указывалось ранее, также оказывает неблагоприятное влияние на здоровье работника, его личную жизнь и т. п. Работник, имеющий в силу особых оснований сокращенное рабочее время, работающий ночью, подвергается неблагоприятному воздействию значительно больше работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, или работников, которым установлено полное рабочее время, которые привлекаются к работе в ночное время.

В данном случае установление в ТК дополнительной правовой гарантии в виде сокращения продолжительности рабочего времени для работников, работающих в ночное время, и ограничение распространения данного правила на работников, для которых статьями 113—114 ТК уже предусмотрено сокращенная продолжительность рабочего времени, является, по нашему мнению, дискриминирующим и ставящим в неравное положение таких работников с остальными, условием. Кроме того, в п. 3 ст. 4 Рекомендаций о ночном труде № 178 закреплено правило, согласно которому на работников, работающих в ночное время, должны распространяться, по крайней мере, в той же степени, что и на других работников, те общие меры, которые направлены на сокращение нормальной продолжительности рабочей недели.

В целях сравнения отметим и тот факт, что законодательство о труде некоторых стран СНГ не содержит норм, аналогичных ч. 3 ст. 117 ТК, применительно к работникам, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени. В частности, ч. 3 ст. 122 Трудового кодекса Республики Узбекистан закрепляет, что продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности, в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем [8]. Трудовой кодекс Республики Армения (далее — ТК Республики Армения) указывает, что не сокращается продолжительность работы в ночное время на производстве с непрерывным режимом, а также в случаях, когда работа в ночное время выполняется в соответствии с коллективным договором [9, ч. 5 ст. 148], и не включает в данный перечень работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Из сказанного представляется целесообразным исключить из ч. 3 ст. 117 ТК категорию лиц, для которых уже предусмотрено сокращенная продолжительность рабочего времени.

Относительно работников, сокращение установленной продолжительности работы для которых невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время, отметим, что нераспространение правила о сокращении рабочего времени при работе в ночное время также ставит указанных работников в неравное положение с другими работниками по уже рассмотренным основаниям. Однако в силу специфики труда для данных лиц зачастую невозможно сократить их рабочее время. Вместе с тем это не исключает влияния на работника неблагоприятных факторов работы в ночное время. Соответственно, складывается ситуация, что для таких работников ТК предусматривает только одну форму компенсации ночного труда — доплату (согласно ст. 70 ТК). Представляется, что данный факт приводит к нарушению прав и законных интересов работников, так как в таком случае работникам предоставляется не две (сокращение рабочего времени и доплата), а одна форма компенсации, в отличие от остальных работающих в ночное время.

Отметим, что международные стандарты в рассматриваемой области также направлены на защиту прав и законных интересов лиц при работе в ночное время. В частности, в ст. 8 Конвенции о ночном труде № 171 закреплено положение о том, что компенсации работникам, работающим в ночное время, касающиеся продолжительности рабочего времени, оплаты труда или аналогичных льгот, *должны учитывать* особенности ночного труда.

В данном контексте целесообразным видится рассмотрение возможности уравнивания правового положения всех работников, привлекаемых к работе в ночное время, путем предоставления работникам, сокращение нормальной продолжительности работы для которых невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, а также работникам, принятым для выполнения работы только в ночное время, компенсации определенного вида. В частности, это может быть установление доплат за работу в ночное время в повышенном размере; предоставление дополнительного времени отдыха за определенное количество отработанных «ночных» часов; предварительное, заранее оговоренное установление уменьшенной нормы рабочего времени для указанных категорий работников, по сравнению с остальными работниками.

Вместе с тем, учитывая особое влияние на организм человека работы в ночное время, полагаем, что повышенная оплата не сможет стать равноценной компенсацией ночному труду. В свою очередь возможность привлечения к работе в ночное время в рамках работы за пределами установленных норм и режимов рабочего времени не всегда позволит заранее предусмотреть и установить уменьшенную норму рабочего времени для работников, сокращение установленной продолжительности работы для которых невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время. Наиболее приемлемым вариантом, по нашему мнению, является компенсация переработки нормы рабочего времени предоставлением работнику дополнительного времени отдыха. При этом количество часов отдыха должно равняться количеству «переработанных ночных» часов (данное положение следует закрепить в ч. 3 ст. 117 ТК). В указанном контексте отметим, что среди стран СНГ в настоящее время подобное положение предусмотрено только в ч. 3 ст. 77 Трудового кодекса Республики Таджикистан (далее — ТК Республики Таджикистан). В нем закреплена компенсация для работающих в непрерывно действующих производствах и на отдельных видах работ, где по условиям производства невозможно сократить продолжительность ежедневной работы (смены) в ночное время, в виде предоставления дополнительного времени

отдыха за переработку нормы рабочего времени в порядке, определяемом работодателем после предварительных консультаций с представителями работников [10].

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются беременные женщины и работники моложе восемнадцати лет (ч. 4 ст. 117 ТК). Инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (ч. 5 ст. 117 ТК). Наряду с этим, в ч. 3 ст. 263 ТК указано, что к ночным работам только с их письменного согласия могут привлекаться женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет)\*.

Из указанного очевидно, что ч. 4 ст. 117 ТК и ч. 3 ст. 263 ТК являются взаимодополняющими и не могут применяться по отдельности, так как закрепляют различные категории лиц, допускаемых к работе в ночное время только с их согласия. В связи с этим представляется целесообразным закрепление в нормах ТК единого перечня лиц, допускаемых к работе в ночное время только с их согласия. Следовательно, необходимо указать в ч. 5 ст. 117 ТК, что инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов, а также женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет), могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

Более того, положение ст. 117 ТК о необходимости письменного согласия только двух указанных категорий работников (инвалиды и женщины, имеющие детей), как видится, требует доработки, что объясняется наличием и иных категорий лиц, нуждающихся в дополнительной правовой защите в данном случае. Полагаем, что определение перечня таких лиц должно основываться на исследовании категорий лиц, имеющих семейные обязанности. Так, Хартия СНГ в ст. 9 устанавливает запрет на привлечение к труду в ночное время без согласия работника женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, *отцов, воспитывающих детей в возрасте до трех лет без матери, а также опекунов детей указанного возраста.*

Анализ гл. 19 ТК позволяет говорить о том, что помимо женщин, имеющих и воспитывающих детей различного возраста, к иным лицам, имеющим семейные обязанности, относятся работающие отцы, члены семьи, опекуны ребенка, фактически осуществляющие уход за ребенком. В частности, согласно ч. 5 ст. 271 ТК, работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным — более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекуны (попечители) детей соответствующего возраста имеют право на гарантии, предоставляемые законодательством и коллективными договорами, соглашениями работающим женщинам-матерям.

Следовательно, такой категории работников также должны предоставляться соответствующие правовые гарантии, поскольку их правовое положение при привлечении к работе в ночное время аналогично правовому положению женщин, имеющих и воспитывающих детей. Вместе с тем наниматели зачастую злоупотребляют правом и руководствуются только ст. 117 ТК либо ст. 117 ТК и ст. 263 ТК, ссылаясь на отсутствие конкретного указания, какие

---

\*В соответствии со ст. 104 Проекта закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее — Проект), ст. 263 ТК предлагается изложить в новой редакции, согласно которой получение согласия на привлечение к работе в ночное время требуется от женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет). В настоящей статье анализируются нормы ТК без предлагаемых Проектом изменений.

именно гарантии имеют работающие отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны, попечители детей соответствующего возраста.

Анализ законодательства о труде стран СНГ в рассматриваемом контексте позволил сделать вывод о том, что ряд стран акцент делает на предоставлении определенных правовых гарантий в области рабочего времени *женщинам, воспитывающим детей* (Азербайджанская Республика [11], Украина [12], Республика Узбекистан). Некоторые страны (Российская Федерация [13, ч. 4 ст. 96], Республика Армения, Республика Казахстан, Республика Таджикистан) устанавливают правовую защиту в рассматриваемой области не только женщинам, но и *иным работникам*, охраняя их здоровье, личные и семейные интересы.

Так, согласно ч. 4 ст. 96 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК Российской Федерации), могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, *работники*, имеющие детей-инвалидов, а также *работники*, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, *матери и отцы*, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

В соответствии с ч. 4 ст. 77, ч. 2 ст. 217 ТК Республики Таджикистан только с письменного согласия к работе в ночное время могут привлекаться женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, и другие лица, воспитывающие детей в возрасте до четырнадцати лет без матери, а также работники, осуществляющие уход за больными членами семьи или воспитывающие детей-инвалидов, если на основании медицинского заключения больные члены семьи и дети-инвалиды нуждаются в осуществлении постоянного ухода.

Беременные женщины и работники, осуществляющие уход за ребенком в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только по их согласию, отмечается в ч. 4 ст. 148 ТК Республики Армения. В свою очередь ч. 4 ст. 76 Трудового кодекса Республики Казахстан [14] запрещает привлекать к работе в ночное время без письменного согласия *женщин*, имеющих детей в возрасте до семи лет, и *других лиц*, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери, а также *работников*, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет.

Таким образом, несмотря на тот факт, что в настоящее время в Республике Беларусь дополнительные гарантии в области работы в ночное время лицам, имеющим семейные обязанности, могут устанавливаться на основании ч. 5 ст. 271 ТК, представляется обоснованным закрепление конкретных правовых гарантий в области рабочего времени для всех лиц, имеющих семейные обязанности. Кроме того, необходимым видится заимствование положительного, на наш взгляд, опыта Российской Федерации (ч. 4 ст. 96 ТК Российской Федерации) и Республики Молдова (ч. 6 ст. 103 Трудового кодекса Республики Молдова [15]) в части закрепления на законодательном уровне обязанности нанимателя в письменной форме знакомить работников со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Помимо прочего, дополнительного анализа требует вопрос о привлечении к работе в ночное время работников, имеющих семейные обязанности в отношении других лиц, помимо детей (например, осуществляющих уход за нетрудоспособными членами семьи). Очевидно, что данные лица также нуждаются в дополнительной правовой защите, как и иные лица, имеющие се-

мейные обязанности. Это подтверждается и Конвенцией МОТ о работниках с семейными обязанностями № 156 (Женева, 1981 г.) [16] (не ратифицирована Республикой Беларусь), ст. 1 которой к работникам с семейными обязанностями относит не только работников мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей, но и «имеющих обязанности в отношении других ближайших родственников — членов их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности».

Более того, существующий положительный опыт правового регулирования рассматриваемого вопроса (ч. 4 ст. 96 ТК Российской Федерации; ч. 4 ст. 77, ч. 2 ст. 217 ТК Республики Таджикистан) подтверждает необходимость рассмотрения вопроса о привлечении работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья, к работе в ночное время только с их согласия. По нашему мнению, очевидно, что привлечение к работе в ночное время названных лиц вызовет затруднения в предоставлении надлежащего ухода за находящимися на иждивении пожилыми либо больными членами семьи. Вместе с тем предоставление работникам, осуществляющим уход за находящимися на иждивении пожилыми либо больными родственниками, правовой гарантии в виде запрета привлечения к работе в ночное время без их согласия позволит таким работникам совмещать семейные интересы и работу без вреда для собственных интересов и интересов семьи.

Следовательно, обоснованным видится включение в перечень лиц, допускаемых к работе в ночное время с их письменного согласия, следующих категорий лиц: работающие отцы, опекуны, члены семьи, фактически осуществляющие уход за ребенком, а также работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья. Помимо этого, представляется необходимым перед привлечением указанных категорий работников к ночному труду письменно уведомлять их о праве отказаться от такой работы, что требует дополнительного закрепления в ст. 117 ТК.

**Заключение.** Таким образом, при анализе правового регулирования рабочего времени в исторической ретроспективе прослеживается повышенное внимание к регулированию работы в ночное время как на национальном, так и на международном уровнях. Представляется, что такое внимание к ночному труду объяснимо в первую очередь неблагоприятным воздействием указанного труда на организм человека.

В настоящее время ТК достаточно детально регламентирует порядок привлечения работников к работе в ночное время, а также его оплату. При этом недостаточно обоснованным видится предоставление работникам, указанным в ч. 2 ст. 117 ТК (работники, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (статьи 113—114 ТК), а также когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время), только доплаты за работу в ночное время, поскольку такого рода подход приводит к неравному положению названных категорий работников по сравнению с остальными работниками. В связи с этим представляется целесообразным исключить из ч. 2 ст. 117 ТК указание на работников, для которых уже предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В отношении работников, для которых сокращение рабочего времени при работе в ночное время невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, а также работников, принятых для выполнения

работы только в ночное время, с учетом специфики их труда, полагаем обоснованным предусмотреть компенсацию ночного труда в виде предоставления работнику дополнительного времени отдыха (как альтернатива сокращению рабочего времени, которое в данном случае не производится). При этом количество часов отдыха должно быть равным количеству «переработанных ночных» часов.

В свою очередь, анализ норм ТК, международных правовых актов, а также законодательства о труде стран СНГ позволил сделать вывод о необходимости включения в перечень лиц, допускаемых к работе в ночное время с их письменного согласия, следующих категорий лиц: работающие отцы, опекуны, члены семьи, фактически осуществляющие уход за ребенком, а также работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья. Помимо того, представляется необходимым перед привлечением указанных категорий работников к ночному труду письменно уведомлять их о праве отказаться от такой работы, что требует дополнительного закрепления в ст. 117 ТК.

С учетом изложенного ст. 117 ТК представляется целесообразным изложить в следующей редакции:

**«Статья 117. Работа в ночное время**

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели.

В случаях, когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе в непрерывных производствах, или если работник принят для выполнения работы только в ночное время, переработка нормы рабочего времени компенсируется работнику предоставлением другого неоплачиваемого дня отдыха. При этом за часы работы в ночное время один неоплачиваемый день отдыха предоставляется из расчета восьмичасового рабочего дня (один день отдыха за восемь часов работы в ночное время).

К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) работники моложе восемнадцати лет.

К работе в ночное время только с письменного согласия допускаются следующие категории работников:

- 1) инвалиды при условии, что такая работа не запрещена им индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- 2) женщины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет), работающие отцы, опекуны, члены семьи, фактически осуществляющие уход за ребенком;
- 3) работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья.

При этом работники, указанные в части пятой настоящей статьи, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время».

Кроме того, в связи с особенностями предоставления правовых гарантий в области правового регулирования работы в ночное время, а также характером влияния на работника и его трудовую деятельность, представляется целесообразным вести отдельный учет «ночного» рабочего времени (аналогично отдельному учету времени сверхурочных работ). Исходя из этого, в ч. 5 ст. 133 ТК целесообразно закрепить необходимость отдельно учитывать в составе отработанного времени время работы в ночное время.

### Литература и электронные публикации в Интернете

1. Березюк, Л. А. Возникновение и развитие фабричного законодательства, регулирующего рабочее время / Л. А. Березюк // Управление социально-экономическими системами и правовые исследования: теория, методология и практика : в 2 т. : сб. науч. работ / Ин-т экономики и права Брянского гос. ун-та ; редкол. : Н. В. Фомин (отв. ред.) [и др.]. — Брянск : ИЭиП БГУ, 2017. — Т. 2. — С. 40–50.

*Berezyuk, L. A. Vozniknovenie i razvitie fabrichnogo zakonodatel'stva, reguliruyushchego rabochee vremya* [Initiation and development of factory legislation regulating working time] / L. A. Berezyuk // *Upravlenie sotsial'no-ekonomicheskimi sistemami i pravovye issledovaniya: teoriya, metodologiya i praktika : v 2 t. : sb. nauch. rabot* / In-t ekonomiki i prava Bryanskogo gos. un-ta ; redkol. : N. V. Fomin (otv. red.) [i dr.]. — Bryansk : IEiP BGU, 2017. — T. 2. — P. 40–50.

2. Об утверждении Кодекса законов о труде Белорусской ССР : Закон БССР // Собр. Законов БССР. — 1972. — № 18 (1356). — Арт. 266.

3. *Иванкина, Т. В.* Правовое регулирование меры труда / Т. В. Иванкина // Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / А. С. Пашков, Б. Ф. Хрусталеv, Е. В. Магницкая [и др.] ; под общ. ред. А. С. Пашкова. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1984. — Гл. 4. — С. 144–158.

*Ivankina, T. V. Pravovoe regulirovanie mery truda* [Legal regulation measure of labor] / T. V. Ivankina // *Problemy pravovogo regulirovaniya truda v razvitom sotsialisticheskom obshchestve* / A. S. Pashkov, B. F. Khrustalev, E. V. Magnitskaya [i dr.] ; pod obshch. red. A. S. Pashkova. — L. : Izd-vo LGU, 1984. — Gl. 4. — P. 144–158.

4. Конвенция Международной организации труда о ночном труде № 171 [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 06.06. 1990 г.] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2018.

5. Рекомендация Международной организации труда о ночном труде № 178 [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 06.06. 1990 г.] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2018.

6. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств [Электронный ресурс] : утв. постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств, 29 окт. 1994 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2018.

7. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13 нояб. 2017 г., № 68-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2018.

8. Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Электронный ресурс] : 21 дек. 1995 г. : в ред. Закона Респ. Узбекистан от 23.07. 2018 г., № ЗРУ-486 // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=974](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=974). — Дата доступа: 15.11.2018.

9. Трудовой кодекс Республики Армения [Электронный ресурс] : 14 дек. 2004 г., № ЗР-124 : принят Нац. Собранием Респ. Армения 9 нояб. 2004 г. : в ред. Закона Респ. Армения от 02.07. 2016 г., № ЗР-109 // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=8660](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660). — Дата доступа: 15.11.2018.

10. Трудовой кодекс Республики Таджикистан [Электронный ресурс] : 15 мая 1997 г. : в ред. Закона Респ. Таджикистан от 22.07. 2013 г., № 981 // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=2317](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2317). — Дата доступа: 15.11.2018.

11. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики [Электронный ресурс] : утв. Законом Азербайджанской Респ. от 1 февр. 1999 г., № 618-IQ : в ред. Зако-

нов Азербайджанской Респ. от 15.12. 2017 г., № 931-VQD // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=2653](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2653). — Дата доступа: 15.11.2018.

12. Кодекс законов о труде Украины [Электронный ресурс] : 10 дек. 1971 г., № 322-VIII : в ред. Законов Украины от 19.12. 2017 г., № 2249-VIII // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=8651](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8651). — Дата доступа: 15.11.2018.

13. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. Закона от 31.12. 2017 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». — М., 2018.

14. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V ЗРК : в ред. Закона Респ. Казахстан от 04.07. 2018 г., №172-VI ЗРК // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=80710](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710). — Дата доступа: 15.11.2018.

15. Трудовой кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс] : 28 марта 2003 г., № 154 : в ред. Закона Респ. Молдова от 12.07. 2018 г., № 123 // Законодательство стран СНГ. Союзправоинфо. — Режим доступа: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=3836](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=3836). — Дата доступа: 15.11.2018.

16. Конвенция Международной Организации труда о работниках с семейными обязанностями № 156 [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 03.06. 1981 г.] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2018.

---

**LILIYA BERAZIUK**

---

**TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF LEGAL  
REGULATION OF NIGHT WORK**

---

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

**Abstract.** This article analyzes the legal regulation of night work in a historical retrospective, as well as its current state. The author reveals the issues of providing legal guarantees to employees involved in working at night. A comparison is drawn between the norms of the labor codes of the CIS countries regulating night work. Based on the study, conclusion is made that it is necessary to make amendments to the labor legislation of the Republic of Belarus.

**Keywords:** night time; night shift; night work; working time; compensation; legal guarantees; family responsibilities.

UDC 349.235

---

*Статья поступила  
в редакцию 04.04. 2019 г.*