

С. М. Новрадова-Василиади\*

## Опыт совершенствования законодательства о рабочем времени в Европейском Союзе и его отдельных странах

**Аннотация.** В статье исследуется законодательство о рабочем времени Европейского Союза. Автором анализируются основополагающие акты, регулирующие рабочее время в рамках Европейского Союза. Особое внимание уделяется анализу норм, непосредственно касающихся режима рабочего времени, закрепленных в Европейской социальной хартии, в Хартии Европейского Союза и в Директиве Европейского Парламента и Совета. В статье проводится сравнительно-правовой анализ, рассматриваются единые для всех государств-членов положения о регулировании института рабочего времени, которые представляют собой тот минимальный уровень гарантий прав работников, соблюдать который должна каждая страна ЕС. Исследуются вопросы регулирования трудового законодательства о рабочем времени в странах ЕС (на примере Германии и Греции). Помимо стандартных режимов рабочего времени автор выделяет в трудовом законодательстве стран Европейского Союза нестандартные режимы рабочего времени. После изучения законодательства о рабочем времени стран ЕС автором делаются заключительные выводы.

**Ключевые слова:** трудовое право, рабочее время, Европейский Союз, режим рабочего времени, трудовое законодательство, гибкий режим, институт рабочего времени, продолжительность рабочего времени, условия труда, рынок труда.

**DOI: 10.17803/1994-1471.2018.92.7.153-160**

В настоящее время в России происходит процесс модернизации законодательства, регулирующего рабочее время. Так, Федеральным законом от 18.06.2017 № 125-ФЗ<sup>1</sup> в Трудовой кодекс РФ введена норма, предусматривающая *неполное рабочее время* (ст. 93 ТК РФ) — неполный рабочий день (смена)

и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Более того, в России по-прежнему продолжается дискуссия, инициированная еще в 2010 г., о необходимости увеличения рабочей недели до 60 часов<sup>2</sup>. В этой связи с целью выработки новых предложений по оптимизации режима рабо-

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 18.06.2017 № 125-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2017. № 25. Ст. 3594.

<sup>2</sup> Николаева Д. Михаил Прохоров сделает трудового человека свободным на всю 60-часовую рабочую неделю // Коммерсант. 01.11.2010. № 203.

---

© Новрадова-Василиади С. М., 2018

\* Новрадова-Василиади Стелла Михайловна, эксперт Центрального банка РФ, аспирант кафедры трудового права Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова  
stella.vasiliadi@yandex.ru  
119991, Россия, г. Москва, Ленинские горы, д. 1

чего времени в России необходимо исследование подходов, существующих в развитых странах, в частности странах Европейского Союза (как на уровне надгосударственного регулирования в ЕС, так и в отдельных странах ЕС). В качестве примера в статье анализируется опыт наиболее передового государства ЕС — Германии, а также опыт государства, подверженного в последнее время наибольшим среди стран ЕС кризисным процессам, — Греции.

Важно отметить, что международная регламентация института рабочего времени осуществляется не только на уровне всего мирового сообщества (ведущую роль здесь играет Международная организация труда), но и в рамках регионального межгосударственного сотрудничества. В этой связи особый интерес представляет регулирование продолжительности рабочего дня и рабочей недели в рамках Европейского Союза, поскольку ЕС в силу своего особого правового статуса сочетает в себе признаки не только международной организации, но надгосударственного образования<sup>3</sup>.

В этом аспекте интерес представляет региональный международный акт — Европейская социальная хартия<sup>4</sup>, в которой закреплена ряд основных положений, непосредственно касающихся режима рабочего времени. Так, в ст. 2 установлено, что необходимо «ликвидировать риски, сопряженные с выполнением опасных и вредных работ, а там, где пока невозможно ликвидировать или в достаточной мере смягчить эти риски, обеспечить либо сокращение продолжительности рабочего времени, либо предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков для работников, занятых на таких работах», и «обеспечить, чтобы работники, занятые на ночной работе, получали льготы, учитывающие особый характер работы в ночное время». В пункте 6 ст. 7 Европейской социальной хартии определено, чтобы «время, затраченное молодежью на профессиональную

подготовку во время рабочего дня нормальной продолжительности, с согласия работодателя, рассматривалось как часть рабочего дня» и др.

В ЕС каждый работник имеет право на ограничение максимальной продолжительности рабочего времени и право на ежедневное и еженедельное время отдыха, а также на ежегодный оплачиваемый отпуск. Такое ограничение содержится в п. 2 ст. 31 Хартии основных прав Европейского Союза (Charter of Fundamental Rights of the European Union) (принята в г. Ницце 07.12.2000). Поэтому в социальной политике ЕС уделяется пристальное внимание институту трудового законодательства (рабочее время и время отдыха).

Несмотря на то, что в рамках ЕС действуют единые для всех государств-членов положения о регулировании института рабочего времени, они носят общий характер и, по сути, представляют собой тот минимальный уровень гарантий прав работников, соблюдать который должна каждая страна ЕС. Это означает, что любое европейское государство вправе в своем законодательстве предусмотреть более высокую планку в сфере нормирования продолжительности рабочего дня и недели. В этой связи вызывает научный интерес законодательства ряда государств ЕС.

Детально же вопросы установления временных границ рабочего дня и рабочей недели регламентированы Директивой Европейского парламента и Совета от 04.11.2003 2003/88/ЕС (Directive 2003/88/EC of the European Parliament and the Council)<sup>5</sup>.

В соответствии со ст. 2 Директивы 2003/88/ЕС рабочим временем признается период, в течение которого работник, согласно национальному законодательству и (или) практике, находится на рабочем месте в распоряжении работодателя и при осуществлении своей деятельности или своих функций. Таким образом, становится очевидным, что в отличие от рос-

<sup>3</sup> *Anneli Albi*. EU enlargement and the constitutions of Central and Eastern Europe. Cambridge, 2005. P. 203.

<sup>4</sup> Принята в г. Страсбурге 03.05.1996, ратифицирована Федеральным законом от 03.06.2009 № 101-ФЗ // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4.

<sup>5</sup> Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы (European Union Labour and Social Law Documents and Materials). М., 2005. С. 35—36.

сийского трудового права (ст. 91 ТК РФ) в европейском праве понятие рабочего времени не охватывает иные периоды, которые хотя и не связаны с непосредственным выполнением трудящимся своих обязанностей, однако относятся к рабочему времени на основании конкретных нормативных правовых актов. Директива ограничивает продолжительность рабочей недели 48 часами, включая сверхурочные работы. При этом каждый трудящийся имеет право на ежедневный отдых в размере 11 часов и минимальный непрерывный отдых в течение семидневного периода в 24 часа. Статья 22 Директивы запрещает работодателю требовать от трудящегося работы сверх 48 часов в неделю, если не было получено согласия самого работника.

Следует сказать, что она заменила регулировавшую эту сферу ранее и утвержденную 23.11.1993 Директиву 93/104/ЕС «О некоторых аспектах организации рабочего времени».

Данная Директива вводит требования к продолжительности рабочего времени и периода отдыха на всей территории ЕС:

- уменьшение рабочей недели — не более 48 часов в неделю (ст. 6);
- ежедневный отдых — не менее 11 часов (ст. 3);
- продолжительность ежегодного отпуска — не менее четырех недель (ст. 7).

В ней также регулируется продолжительность труда в ночное время. Под «ночным временем» понимается период продолжительностью не менее 7 часов. Оно не должно превышать 8 часов в 24-часовом периоде.

Этой Директивой устанавливается специальный режим рабочего времени для: медицинских работников; работников морского транспорта; работников службы гражданской авиации; работников автотранспорта.

Важнейшим гарантом трудового права ЕС является и принятие 14.10.1991 Советом Директивы 91/533/ЕЭС об обязанности работода-

теля информировать работников об условиях, предусмотренных в трудовом договоре. Эта Директива обязывает работодателя представить письменно детальное описание условий трудового контракта, в частности продолжительность рабочего времени и оплачиваемого отпуска, регулирование заработной платы, место работы, сроки трудового договора, социальные гарантии и т.д.

Что касается позиции ЕС относительно нормальной продолжительности рабочей недели, то следует отметить следующее. Рекомендация 75/457/ЕС от 22.07.1975 исходит из принципа 40-часовой рабочей недели и 4-недельного оплачиваемого ежегодного отпуска. Однако в настоящее время, несмотря на единые нормы рабочего времени в ЕС, отдельные государства все же могут устанавливать иные, дополнительные условия регулирования рабочего времени, но общие требования, касающиеся 40-часовой рабочей недели, должны соблюдаться. В этой связи в Трудовые кодексы Болгарии, Польши, Чехии и Венгрии были внесены соответствующие изменения<sup>6</sup>.

Норма о 40-часовой рабочей неделе в отдельных странах не соблюдается, но страны с высоким уровнем рабочего времени постепенно снижают его продолжительность. Так, в Японии за период с 1970 по 1996 г. продолжительность рабочей недели снизилась почти на 4 часа и составила 43 часа 30 минут в среднем по стране и 40 часов 45 минут на предприятиях с числом занятых свыше 30 человек.

Следует отметить, что в странах ЕС есть отличия и в регулировании ночного труда по отношению с международным и общеевропейским регулированием<sup>7</sup>. Так, в Германии принят специальный закон «О рабочем времени», где ночным признается время с 23 до 6 часов, а в булочных и кондитерских — с 22 до 5 часов. В Польше ночное время определяется с 21 до 7 часов, в Болгарии с 22 до 6 часов.

<sup>6</sup> Ранее в Польше эта норма составляла 42 часа, в Чехии — 43 часа, в Болгарии (при шестидневной рабочей неделе) — 46 часов.

<sup>7</sup> И Конвенция МОТ № 171 «О ночном труде», и Директива 93/104/ЕС под ночным трудом понимают любую работу, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее 7 часов подряд, включая промежуток времени между 00 и 05 часами утра.

Отдельно следует остановиться на вопросе о сверхурочных работах в странах ЕС. В законодательстве многих зарубежных стран заложен принцип: сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях и должны быть установлены коллективным договором. Более того, стоит отметить, что допускается отступление от принципа *infavorem* (улучшение положения работника в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре по сравнению с законодательством) в пользу принципа *inpreius* (т.е. ухудшение положения работника по сравнению с законодательством, фиксируемое в коллективном соглашении или индивидуальном трудовом договоре). Сверхурочные работы компенсируются обычно оплатой труда в повышенном размере. Для отдельных категорий работников установлены запреты на такие работы.

Помимо стандартных режимов рабочего времени трудовое законодательство стран ЕС предусматривает нестандартные режимы рабочего времени: раздробленный рабочий день, режим гибкого рабочего времени и др. Среди относительно новых нестандартных режимов рабочего времени можно отметить режим «сжатой недели», когда недельная или двухнедельная норма рабочего времени отрабатывается не за 5 или 10 рабочих дней соответственно, а за 3—4 или 8—9 рабочих дней<sup>8</sup>.

В законодательстве ФРГ трудовой договор определяется в качестве единственной формы соглашения о выполнении работ за плату. Двумя главными признаками трудового договора считаются то, что работник обязуется работать на нанимателя под его руководством и за вознаграждение.

Один из существенных моментов трудового права государств — членов ЕС является тенденция по индивидуализации и персонализации режима труда и рабочего времени. Введение мобильных графиков рабочего времени допускается в законодательстве ФРГ. Данный опыт,

по нашему мнению, может быть использован и в России.

В ФРГ с 1985 г. легализован особый режим рабочего времени. Это режим гибкого рабочего времени, определяемый нуждами и потребностями предприятия. При таком режиме должна устанавливаться минимальная продолжительность рабочего времени. При занятости и перерывах в работе продолжительность работы не может быть менее трех дней подряд, и работник должен быть заблаговременно предупрежден о возобновлении работ. Закон Германии от 06.06.1994 «О рабочем времени» предусматривает, что рабочее время работника не должно превышать 8 часов в день. Но оно может быть увеличено до 10 часов, если в течение 6 месяцев или 24 недель в среднем соблюдается 8-часовая норма ежедневного рабочего времени<sup>9</sup>. Федеральным законом об отпусках 1963 г. в ФРГ установлено право на ежегодный оплачиваемый отпуск для всех рабочих и служащих, а также учеников.

В Греции действует более устойчивое по отношению к Германии законодательство о защите труда, и в силу этого рынок труда в этом государстве более строго регулируется.

Установленная законом продолжительность рабочего времени Греции составляет 8 часов в день и 40 часов в неделю, за исключением отдельных категорий работников (беременных женщин, несовершеннолетних работников, монтеров электросетей, строителей и т.д.), для которых предусмотрена сокращенная продолжительность рабочей недели. Кроме того, работодатель и работник могут договориться о том, что последний будет нанят на меньшее количество рабочих часов, но получит выплату за 40 часов. Согласно законодательству Греции любая работа, выполненная работником в период с 10 часов вечера до 6 часов утра, считается ночной работой и оплачивается дополнительно в размере 25 % от заработанной платы.

<sup>8</sup> Например, в Нидерландах используется сжатая трехдневная рабочая неделя с рабочим днем 10,75 часов.

<sup>9</sup> Чесалина О. В. Регулирование рабочего времени в международных трудовых нормах и законодательствах зарубежных стран. Минск : БГУ, 2010.

Согласно трудовому законодательству Греции все работники, которые заняты большее количество указанных в законе рабочих часов, имеют право получить соответствующую компенсацию за сверхурочную работу. Это правило не действует в отношении руководящих составов работников. Для всех других категорий работников применяются правовые положения, регулирующие сверхурочную работу.

Все работники, которые работают свыше установленного законом 8-часового рабочего дня, имеют право получить компенсацию за дополнительную работу. Кроме того, обеспечение сверхурочной работы для 40-часовой недели и 45-часовой недели (сверхурочно) компенсируется в размере, равном почасовой оплате труда с увеличением на 20 %. Любая работа, превышающая 45-часовой лимит, считается сверхурочной. Работникам выплачивается компенсация в размере, равном почасовой заработной плате работника, с увеличением на 40 % за каждый час сверхурочной работы до 120 часов в год. Количество предусмотренных законом сверхурочных часов свыше 120 рассчитывается исходя из почасовой оплаты работника с увеличением на 60 %.

Каждый час, отработанный сверхурочно, который не соответствует утвержденной процедуре, называется «исключительное сверхурочное время». За каждый час исключительного сверхурочного времени работники имеют право получить компенсацию, равную действующей почасовой оплате труда с увеличением на 80 %. Исключительное сверхурочное время рассчитывается на основе ежедневной оплаты труда, а сверхурочное время рассчитывается на основе еженедельной оплаты труда. Работодателю не разрешается предоставлять работникам отпуск в качестве компенсации (т.е. дополнительный свободный час в любой другой день за дополнительные отработанные часы) вместо оплаты сверхурочной работы. Однако работо-

датель может возместить сверхурочную работу — но не сверхурочное время — размером жалования, который превышает установленный законом минимум. Данные положения должны быть включены в трудовой договор работника для того, чтобы они считались законными.

Работодатель обязан уведомить трудовую инспекцию в течение первых 15 дней каждого месяца относительно общего количества часов, отработанных сверхурочно каждым работником за предыдущий месяц. Кроме того, работодатель обязан вести учет в «специальном реестре сверхурочных работ», в котором он должен отмечать дополнительное время работы каждого работника. Для каждого работника работодатель обязан вести учет в реестре «точное время», отработанное сверх нормы, предусмотренной законом, как предписано в соответствующем нормативном акте. Однако, как сказано выше, работник может воспользоваться исключительным сверхурочным временем, превышающим оговоренный лимит, которое компенсируется увеличением почасовой оплаты труда на 80 %.

Следующая особенность законодательства зарубежных стран состоит в возможности широкого использования суммированного учета рабочего времени. Например, Закон Германии от 6 июня 1994 «О рабочем времени» предусматривает, что рабочее время работника не должно превышать 8 часов в день. Но оно может быть увеличено до 10 часов, если в течение 6 месяцев или 24 недель в среднем соблюдается 8 часовая норма ежедневного рабочего времени<sup>10</sup>.

Законом Греции не предусмотрены ограничения на количество полных сверхурочных рабочих часов, которые может выработать служащий, однако некоторым категориям запрещено работать сверхурочно в ночное время. Согласно трудовому законодательству Греции все работники, которые заняты большее количество указанных в законе рабочих часов, имеют право

<sup>10</sup> В польском и болгарском Трудовых кодексах предусмотрены сходные положения. Отличие состоит в продолжительности учетного периода: в Польше она не должна превышать 3 месяцев (с 1 января 2003 г. — 4 месяцев), в Болгарии — 60 дней, и такое удлинение рабочего дня допускается не более чем в течение 20 последовательных дней. При этом в Польше, Германии допускается изменение, в том числе увеличение, учетного периода в коллективных договорах, соглашениях.

получить соответствующую компенсацию за сверхурочную работу. Это правило не действует в отношении руководящих работников. Для всех других категорий работников применяются правовые положения относительно работы сверхурочно.

При этом в Греции работодателю не разрешается предоставлять работникам отпуск в качестве компенсации (т.е. дополнительный свободный час в любой другой день за дополнительные отработанные часы) вместо оплаты сверхурочной работы. Однако работодатель может возместить сверхурочную работу — но не сверхурочное время — размером жалования, который превышает установленный законом минимум. Данные положения должны быть включены в трудовой договор работника для того, чтобы он считался законным. Сверхурочная работа разрешается в количестве 2 часов в день или 120 часов в год. Работодатель обязан уведомить трудовую инспекцию в течение первых 15 дней каждого месяца относительно общего количества часов, отработанных сверхурочно каждым работником за предыдущий месяц.<sup>11</sup> Указанный подход в законодательстве Греции в основном направлен на защиту прав работников, но при этом позволяет работодателю задействовать работников сверхурочно при необходимости.

В России оплата сверхурочной работы регулируется ст. 152 и 153 ТК РФ. Так, в ст. 152 определено, что «сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно». На практике

же положения ст. 152 и 153 ТК РФ соблюдаются очень редко, что вызвано недостаточным контролем за реализацией данных норм, со стороны государства.

Если посмотреть на опыт Германии, то переход к режиму рабочего времени там значительно эволюционирует. Так, одни работодатели в различных компаниях ранее устанавливали нормированный рабочий день (8—10 часов рабочего времени, начинается такой рабочий день в 9 или 10 утра и заканчивается в 18.00—19.00), а теперь переходят на гибкий график занятости сотрудников. В последние десятилетия, примерно с начала 1990-х гг., в Германии появилась новая тенденция к переходу на гибкое рабочее время. Данный опыт Германии заинтересовал другие страны и стал распространяться по Европе и США. На сегодняшний день, во всем мире больше половины компаний перешли на схему гибкого рабочего графика. Еще с 01.01.2001 от 21.12.2000. № BGBl. I S. 1966<sup>12</sup> в Германии вступил в силу Закон о неполной занятости и ограничениях, связанных с рабочим временем. Согласно данному Закону неполная занятость возможна не только в исключительных случаях, а считается обычным явлением как для мужчин, так и для женщин, имеющих любую квалификацию. Сотрудник, проработавший на предприятии более шести месяцев, может требовать от работодателя сокращения продолжительности рабочего времени, соответствующее изменение вносится в трудовой договор<sup>13</sup>.

В заключение можно отметить, что к тенденциям современного регулирования рабочего времени относятся постепенное сокращение его продолжительности как посредством принятия законов, так и при помощи актов коллективно-договорного регулирования, широкое использование суммированного учета и нестандартных режимов рабочего времени. Данная тенденция начинает складываться и в России.

Авторы исследований о рабочем времени приходят к выводу, что традиционная послево-

<sup>11</sup> Мицопулу Э., Кириази И. Процедура урегулирования трудовых споров. Греция, 2012. Гл. 18. С. 265—283.

<sup>12</sup> URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/index.html> (дата обращения: 05.09.2017).

<sup>13</sup> Челидзе С. Понятие и режимы рабочего времени в Германии: традиции и новации // Сравнительное трудовое право. 2010. № 4.

енная модель организации рабочего времени, состоящая из недельной или дневной работы (пятидневной), а также работы в утренние или вечерние часы, показывает тенденцию к снижению в пользу других форм регулирования труда, разнообразна практика регулирования рабочего времени. К примеру, применяются дифференцированные режимы труда по сменам, гибкое рабочее время, скользящий график. Тем не менее в современных исследованиях о рабочем времени иногда не учитывается тот факт, что эти изменения производятся в сочетании с существованием высокой и многолетней безработицы, которые, может быть, являются основными признаками кризиса на рынке труда. В действительности речь идет о двух сторонах одной медали.

Кризис на рынке труда и повышенная угроза безработицы обеспечивают будущие изменения в модели организации рабочего времени, которая преобладала в большей части послевоенно-

го периода. Этот факт иллюстрирует неспособность профсоюзов решительно воздействовать на содержание и организацию условий труда у работодателя, который руководит рабочим временем. Следовательно, важным вопросом относительно рабочего времени являются современные ориентиры гибкости рабочего времени. Рынок труда по своей природе должен быть гибким. В дискуссиях о гибкости на рынке труда, где два десятилетия провозглашается главенство нового образца организации труда, с появлением новых отношений производства и выдвиганием многочисленных форм занятости вопрос реорганизации рабочего времени приобретает важную роль. Текущие изменения в рабочем времени непосредственно влияют на политическое соотношение сил труда и капитала. Следовательно, рабочее время является вопросом с особенно серьезными политическими и социальными аспектами.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Мицопулу Э., Кириази И.* Процедура урегулирования трудовых споров. — Греция, 2012. — Гл. 18. — С. 265—283.
2. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы (European Union Labour and Social Law Documents and Materials). — М., 2005. — С. 35—36.
3. *Челидзе С.* Понятие и режимы рабочего времени в Германии: традиции и новации // Сравнительное трудовое право. — 2010. — № 4.
4. *Чесалина О. В.* Регулирование рабочего времени в международных трудовых нормах и законодательствах зарубежных стран. — Минск : БГУ, 2010.
5. *Anneli Albi.* EU enlargement and the constitutions of Central and Eastern Europe. — Cambridge, 2005. — P. 203.

*Материал поступил в редакцию 10 октября 2017 г.*

## EXPERIENCE IN IMPROVING LEGISLATION ON WORKING HOURS IN THE EUROPEAN UNION AND SELECTED COUNTRIES

**NOVRADOVA-VASILIADI Stella Mikhailovna** — Expert of the Central Bank of the Russian Federation, Postgraduate of the Department of Labor Law of the Lomonosov Moscow State University  
stella.vasiliadi@yandex.ru  
119991, Russia, Moscow, Leninskie gory, d.1

**Abstract.** *The article examines the legislation on working hours in the European Union. The author analyzes the fundamental acts regulating working hours within the European Union. Particular attention is given to the analysis of norms directly related to the working time regime enshrined in the European Social Charter, the Charter of the European Union and the Directive of the European Parliament and Council. The article carries out a comparative legal analysis, considers provisions for the regulation of the institution of working hours common for all Member States, which represent the minimum level of guarantees of workers' rights that each EU country must respect. The problems of regulation of labor legislation on working hours in the EU countries (cases of Germany and Greece) are studied. In addition to the standard working hours, the author identifies non-standard working time regimes in the labor legislation of the countries of the European Union. After studying the legislation on working hours of the EU countries, the author makes final conclusions.*

**Keywords:** *labor law, working hours, European Union, working time regime, labor legislation, flexible regime, institute of working time, working time, working conditions, labor market.*

#### REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Micopulu E., Kiriazi I. Procedura uregulirovaniya trudovyh sporov. — Greciya, 2012. — Gl. 18. — S. 265—283.*
2. *Trudovoe i social'noe pravo Evropejskogo Soyuz: dokumenty i materialy (European Union Labour and Social Law Documents and Materials). — M., 2005. — C. 35—36.*
3. *Chelidze S. Ponyatie i rezhimy rabocheho vremeni v Germanii: tradicii i novacii // Sravnitel'noe trudovoe pravo. — 2010. — № 4.*
4. *Chesalina O. V. Regulirovanie rabocheho vremeni v mezhdunarodnyh trudovyh normah i zakonodatel'stvah zarubezhnyh stran. — Minsk : BGU, 2010.*