**1. Правоотношения в сфере труда**

Результатом воздействия трудового права, как совокупности правовых норм, на предмет правового регулирования являются трудовые и производные от них (тесно связанные с трудовыми) общественные отношения. Иными словами, общественные отношения, возникшие при применении труда граждан и по поводу этого труда и урегулированные правовыми нормами о труде, называются правоотношениями в сфере труда. Данные правоотношения определяют должное, а следовательно, и возможное поведение субъектов трудового права в сфере труда, вместе с тем позволяя им свободно реализовать предоставленные им права и возложенные на них обязанности.

Нормы трудового права действуют лишь в правоотношениях по труду работников. Эти правоотношения в трудовой жизни выступают как результат правового регулирования труда.

Правоотношения в сфере трудового права возникают потому, что нормы трудового законодательства предусматривают определенную правовую связь между участниками отношений по труду. Воздействуя (регулируя) на эти отношения, они порождают заложенную в норме трудового права юридическую связь, т.е. правоотношения в сфере трудового права.

Участники общественных отношений по труду, вступая в эти отношения, уже действуют на основании норм трудового права. Таким образом, само вступление в отношения трудового права, а затем и их действие во времени облекаются самими участниками в правовую форму, а их связь становится соответствующим правоотношением в сфере трудового права.

В жизни все общественные отношения, являющиеся предметом трудового права, всегда выступают в форме правоотношений сферы трудового права, т.е. в них уже реализованы нормы трудового законодательства.

Следует отметить, что само понятие «правоотношения в сфере трудового права — это научная абстракция, так как на практике мы сталкиваемся с правоотношениями, каждое из которых имеет конкретных субъектов, свое содержание, свои основания возникновения и прекращения. Поэтому, чтобы раскрыть каждый вид правоотношения в сфере трудового права, надо уяснить эти его элементы.

В соответствии с видами общественных отношений, являющихся предметом трудового права, существуют следующие виды правоотношений в сфере трудового права[[1]](#footnote-1):

1) правоотношения по содействию занятости и трудоустройству гражданина на данное производство. Эти правоотношения возникают при нуждаемости гражданина в помощи со стороны государственных органов в подыскании ему подходящей работы и трудоустройстве, а может быть, и в получении новой специальности, в переквалификации. Поэтому правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройства предшествуют трудовым правоотношениям, а при высвобождении работников могут и последовать за прежними трудовыми правоотношениями или же изменить их при трудоустройстве в той же организации[[2]](#footnote-2);

2) Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда.Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда существуют трех видов[[3]](#footnote-3):

- правоотношения работника, трудового коллектива с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;

- правоотношения профсоюзного органа с работодателем, его администрацией по защите трудовых прав работников;

- социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективного договора и соглашений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях и в организации;

Указанные виды организационно-управленческих правоотношений направлены на улучшение условий труда, развитие производственной демократии в управлении организациями, защиту трудовых прав трудящихся и консенсус в этих вопросах представителей трудящихся с работодателями, администрацией.

3) правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве, в том числе и по повышению квалификации, ученическому договору. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве могут быть двух видов: по ученическому договору работника для повышения его квалификации, переобучения, обучению смежным профессиям; по руководству обучением на производстве[[4]](#footnote-4);

4) правоотношения по государственному надзору и контролю за трудовым законодательством, охраной труда органов надзора и контроля и по профсоюзному контролю с работодателем, должностными лицами его администрации. Субъектами данных правоотношений являются, с одной стороны, Федеральная инспекция труда и специализированные государственные или профсоюзные инспекции, осуществляющие надзор и профсоюзный контроль за охраной труда, за соблюдением трудового законодательства, а с другой — должностные лица администрации, работодатели, которые обязаны обеспечить охрану труда и соблюдать трудовое законодательство[[5]](#footnote-5);

5) правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу. Эти правоотношения возможны двух видов в зависимости от того, какая сторона нанесла вред другой стороне трудового договора: правоотношения по ответственности работодателя за вред, причиненный работнику; правоотношения по материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю;

6) процессуальные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров и объявлению забастовки. Правоотношения по разрешению трудовых споров — это процессуальные правоотношения охранительного характера в отличие от иных, материальных. Но в них применяются для решения спора нормы материального трудового права. Между их субъектами возникает процессуальная связь, т.е. по процессу разрешения индивидуального или коллективного трудового спора. При обращении с трудовым спором в соответствующий юрисдикционный орган у этого органа возникают процессуальные правоотношения с каждой из спорящих сторон, а также с другими возможными участниками разрешения трудового спора (свидетелями, экспертами и др.)[[6]](#footnote-6).

Однако это вовсе не означает, что все без исключения отношения в области труда регулируются нормами трудового права. Сферой действия трудового законодательства охвачены лишь наиболее значимые и существенные для процесса применения труда граждан трудовые отношения и иные взаимосвязанные с ними общественные отношения. Другие отношения, остающиеся вне рамок правового регулирования нормами трудового права, могут определяться, например, нормами морали либо, более того, правовыми нормами других отраслей права (например, гражданского права).

В сложившейся системе правоотношений в сфере труда трудовые правоотношения являются ее основным звеном, поскольку само их существование обусловливает наличие в этой системе иных видов правоотношений. В то же время все эти правоотношения объединяет их единая трудовая природа.

В статье 15 Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ) дается понятие трудового отношения. Оно всегда двустороннее, носит волевой характер, основано на добровольном согласии. Трудовое отношение возникает между работником и работодателем[[7]](#footnote-7).

Трудовое отношение обладает рядом характерных признаков, которые позволяют показать его отличие от гражданско-правовых отношений.

Одним из основных признаков трудового отношения, вытекающего из содержания этой статьи, является личное выполнение за плату конкретной трудовой функции. Под трудовой функцией законодатель подразумевает работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы.

Важным признаком является и то, что работник лично выполняет возложенную на него трудовую функцию, чего может не быть в гражданско-правовом отношении.

Вступив в трудовое соглашение, работник выполняет свою трудовую функцию, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку данной организации. В отношениях гражданско-правового характера такого подчинения нет.

Трудовое отношение всегда носит возмездный характер. Выполняя работу, работник имеет право на выплату заработной платы. Оплата производится за непосредственный труд, затраченный работником. Заработная плата выплачивается по трудовому отношению ежемесячно, не ниже установленного государством минимального размера, а по гражданско-правовому договору - за конечный результат труда.

Из содержания статьи 15 ТК также следует, что работодатель должен обеспечить работнику условия труда, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, индивидуальным трудовым договором.

*Основания возникновения трудовых отношений*

Рассматривая основания возникновения трудовых отношений, необходимо знать юридические факты, которые порождают трудовые отношения. Главным, ведущим основанием является трудовой договор между работником и работодателем. Путем заключения трудового договора граждане реализуют принцип свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции РФ.

Он является простым составом как основание возникновения трудового отношения. С заключением трудового договора связаны важные юридические гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

В некоторых случаях в силу ч. 2 ст. 16 Кодекса трудовые отношения могут возникать в результате сложного юридического состава, когда кроме трудового договора необходимы другие юридические факты. При избрании (выборах) на должность, избрании по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначении на должность или утверждении в должности, направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты необходимы два юридических факта.

В этой связи в п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации[[8]](#footnote-8)" по существу практически лишь воспроизведена часть четвертая ст. 11 ТК РФ: "Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права"

При возникновении трудового отношения кроме трудового договора может быть и такой юридический факт, как направление на работу уполномоченными на то органами в счет установленной квоты.

Трудовое отношение возникает из сложного состава в случаях, когда в соответствии с законодательством на работодателя возлагается также обязанность принять гражданина на работу в счет установленной квоты. Такая квота установлена для инвалидов, лиц, не достигших 18 лет, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Так, в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. с последующими изменениями и дополнениями устанавливается от 2 до 4% квота к среднестатистической численности работников для всех организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников в которых составляет более 30 человек.

Следовательно, работодатели обязаны принимать несовершеннолетних (сирот, выпускников детских домов, детей, оставшихся без попечения родителей). Работодатель также обязан заключить трудовой договор с лицами, которые направляются на работу органами местного самоуправления.

Сложный состав как основание возникновения трудового отношения необходим при судебном решении о заключении трудового договора. Ибо кроме судебного решения, которое является для работодателя обязательным к исполнению, необходимо заключение трудового договора.

Основанием для возникновения трудового отношения ТК допускает фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Следует иметь в виду, что данный юридический факт будет порождать трудовые отношения, если работник приступил к выполнению трудовой функции без письменного трудового договора. В данном случае работодатель обязан в течение трех дней со дня начала работы оформить договор в письменной форме.

Статья 17 ТК предусматривает, что трудовые отношения возникают всегда на основании сложного юридического состава, который включает в себя акт избрания на должность и заключение трудового договора.

Согласно п. 3 ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. "Об акционерных обществах" единоличный (директор, генеральный директор) и (или) коллегиальный орган (правление, дирекция), исполнительные органы избираются общим собранием акционерного общества, если решение данного вопроса не будет отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета). Акт избрания является юридическим фактом, а затем с избранными лицами заключается трудовой договор.

От имени общества трудовой договор подписывает председатель совета директоров (наблюдательного совета) или лицо, на то уполномоченное советом[[9]](#footnote-9).

В соответствии со ст. 40 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. "Об обществах с ограниченной ответственностью" единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент) избирается общим собранием участников общества на тот срок, который определен его уставом.

Затем между обществом и лицом, осуществляющим функции единоличного исполнительного органа общества, заключается трудовой договор. От имени общества он подписывается председательствующим на общем собрании участников общества или тем участником общества, который уполномочен на это решением общего собрания.

К сожалению, в настоящее время работодатели, что происходит чрезвычайно часто, не заключают с работниками трудовые договоры. В "лучшем" случае с фактическими работниками заключаются гражданско-правовые договоры, например договоры подряда или возмездного оказания услуг, агентские договоры, трудовые соглашения или "просто" договоры.

Как представляется, наиболее распространенной в настоящее время разновидностью скрытых трудовых правоотношений в России является фактическое выполнение трудовых обязанностей без заключения как трудового, так и какого-либо гражданско-правового договора.

**2. Рабочее время и время отдыха**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст.15 ТК).

К иным периодам времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему, относятся период простоя, оплачиваемых перерывов в течение рабочего дня, время нахождения в командировке, время междусменного отдыха в период пребывания на вахте и т.д.

Нормальная продолжительность рабочего времени - это установленная законом норма рабочего времени, которую должны соблюдать стороны трудового договора (работник и работодатель) независимо от формы собственности организации, где осуществляются трудовые отношения.

Будучи установлена законом, нормальная продолжительность рабочего времени не может быть изменена иными нормативными актами и соглашением сторон. Предельная нормальная продолжительность рабочей недели для всех работников, заключивших трудовой договор, не должна превышать 40 часов. Законодатель предусматривает обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Основным документом, подтверждающим такой учет, является табель учета рабочего времени.

Существуют следующие виды учета рабочего времени: поденный, еженедельный и суммированный. Поденный учет применяется в случаях, когда работник имеет одинаковую продолжительность рабочего дня ежедневно. Еженедельный учет применяется в случаях, когда продолжительность ежедневной работы работника может быть различной, но за неделю он вырабатывает одинаковую продолжительность рабочего времени (36 часов, 24 часа и т.д., но не более установленной нормы 40 часов). Суммированный учет применяется в случаях, когда продолжительность рабочего времени в день, в неделю может быть различной, однако переработка в одни дни компенсируются недоработкой в другие, при этом за учетный период (месяц, квартал, год) работник должен отработать установленную норму часов.

Принято различать две разновидности неполного рабочего времени - неполный рабочий день или смена (когда уменьшается продолжительность ежедневной работы в день или в рабочую смену) и неполная рабочая неделя (когда уменьшается число рабочих дней в неделе, а продолжительность рабочего дня остается нормальной). Допускается сочетание неполной рабочей недели с неполным рабочим днем.

Неполное рабочее время обычно устанавливается по просьбе работника. Однако если инициатива установления неполного рабочего времени исходит от администрации, то она должна предупредить об этом работника не позднее чем за два месяца (ст. 73 ТК РФ).

В соответствии со ст. 93 ТК работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. Однако работник, работающий в условиях ненормированного рабочего дня (либо его сочетания с неполной рабочей неделей), лишается права на дополнительный отпуск, предусмотренный ст. 116 ТК РФ, если ему установлен неполный рабочий день. Если при этом работнику установлена неполная рабочая неделя, то право на указанный дополнительный отпуск не утрачивается.

Для лиц, имеющих право на сокращенный рабочий день, законодатель устанавливает гарантии по предельной продолжительности рабочего дня, имея в виду, что если работодатель применяет недельный или суммированный учеты рабочего времени, то все равно продолжительность рабочего дня таких работников не может превысить для лиц в возрасте от 15 до 16 лет - более 5 часов (не более 24 часов в неделю); для учащихся общеобразовательных школ и средних специальных учебных заведений, совмещающих работу с обучением (кроме каникул), в возрасте от 14 до 16 лет - более половины нормы сокращенного времени для их возраста - 2,5 часа в день, в возрасте от 16 - 18 лет - более 4 часов в день. Для инвалидов II и III степени предельная продолжительность рабочего дня определяется индивидуальной программой реабилитации, но не может превышать 7 часов в день (35 ч в неделю). Для работников, работающих с вредными и опасными условиями труда, которым устанавливается сокращенное рабочее время, рабочий день не может быть больше 8 часов при 36-часовой рабочей неделе и 6 часов при 30-часовой рабочей неделе.

Режим рабочего времени представляет собой порядок распределения работы предприятия в течение суток, календарной недели, месяца.

Порядок распределения рабочего времени в течение суток предусматривает число рабочих смен, время начала и окончания работы в каждой смене, время перерывов (для приема пищи, технологических и др.), ненормированный рабочий день, гибкий график работы, чередование рабочих и нерабочих дней, разделение рабочего дня на части, неполный рабочий день (смена).

Распределение рабочего времени в течение недели возможно путем установления пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, шестидневной недели с одним выходным днем, рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполной рабочей недели.

Режим рабочего времени устанавливается в каждой организации нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями или правилами внутреннего трудового распорядка, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Время начала и окончания ежедневной работы устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка и графиках сменности, принимаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК.

Для отдельных категорий работников или коллективов подразделений предприятий как при приеме на работу работников, так и в последующем может устанавливаться гибкий (скользящий) график работы. При этом время начала и окончания рабочего дня определяется по соглашению между работником и администрацией. По соглашению сторон устанавливается время обязательного присутствия на работе, а также продолжительность учетного периода, определяющего календарное время, в течение которого работник должен отработать установленную для него норму рабочих часов.

Разделение рабочего дня на части возможно в случаях, когда необходимость в интенсивной работе усиливается в определенные часы и ослабевает в другие. Так, животноводам, водителям городского пассажирского транспорта, работникам эксплуатационных предприятий связи, коммунального хозяйства и т.д. рабочий день может быть разделен на части, между которыми устанавливается перерыв (один или более) сверх 2 часов (включая обеденный). Такое разделение производится по решению руководителя предприятия по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и с согласия работника. Общая продолжительность ежедневной работы не должна превышать установленной законодательством и графиком сменности длительности.

Разделение рабочего дня на части производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в локальном акте предприятия (правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре и др.).

Время и виды отдыха регламентируются главами 17-19 Трудового кодекса РФ[[10]](#footnote-10). В соответствии с ч. 5 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Из приведенной статьи Конституции следует, что отдых работникам гарантируется не только предоставлением его отдельных видов, но и обязательностью соблюдения установленной законом продолжительности рабочего времени, поскольку рабочее время и время отдыха взаимодействуют по принципу "сообщающихся сосудов": время отдыха увеличивается при уменьшении времени работы.

Исходя из этого, в ст. 106 сформулировано понятие времени отдыха. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

1. Перерывы в течение рабочего дня (смены). В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем;

Статья 109 ТК предусматривает предоставление специальных перерывов в течение рабочего времени:

а) обусловленных технологией и организацией производства и труда;

б) работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях;

в) грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах;

г) другим работникам в необходимых случаях.

На работодателе лежит обязанность обеспечить оборудование помещения для обогревания и отдыха работников. Продолжительность и частота перерывов для обогревания может быть определена правилами внутреннего трудового распорядка, другим локальным актом в установленном порядке в зависимости от температуры воздуха и силы ветра в месте выполнения работы.

2. Ежедневный (междусменный) отдых. О ежедневном (междусменном) отдыхе отдельная статья в ТК отсутствует.

Отдых между двумя рабочими днями (сменами) начинается с момента окончания работы (смены) в один рабочий день и заканчивается в момент начала работы (смены) в следующий рабочий день (смену).

Его продолжительность зависит от продолжительности рабочего дня (смены), времени его (ее) окончания и времени начала следующего рабочего дня (смены).

Закон прямо не устанавливает хотя бы минимальную продолжительность этого вида отдыха. Но в нормативных правовых актах, действующих во многих отраслях, закреплено, что продолжительность отдыха между двумя рабочими днями (сменами) не может быть менее 12 часов. Ряд отраслевых актов не допускает двух выходов на работу в течение суток.

3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Еженедельный непрерывный отдых представляет собой свободное от работы время между временем окончания работы в последний день календарной или рабочей (при работе по графику сменности) недели, включая выходные дни.

Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха исчисляется с момента окончания работы в последний рабочий день недели (накануне выходного дня) до момента начала работы в первый рабочий день следующей рабочей недели (после выходных дней) и зависит от вида рабочей недели (пятидневная, шестидневная), графика работы (сменности), продолжительности рабочего дня.

При пятидневной рабочей неделе должны предоставляться два выходных дня, при шестидневной - один. Кроме того, при шестидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне выходных дней сокращается и не может превышать 5 часов

При суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в отдельные периоды может быть меньше или больше 42 часов, но в среднем за учетный период эта норма отдыха должна быть соблюдена.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы 7 января - Рождество Христово;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 и 2 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Кроме праздничных нерабочих дней, в России установлены также праздники, не связанные с обязательным освобождением работников от работы. Это прежде всего многочисленные профессиональные праздники. Перечень праздничных дней, профессиональных праздников и памятных дней, отмечаемых в Российской Федерации в 2004 г., опубликован в Бюллетене Минтруда РФ (см. Бюллетень Минтруда РФ. 2003. N 10. С. 52; 2005. N 7. Ст. 560).

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью как минимум 28 календарных дней.

Для ряда категорий работников законом установлены удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска, т.е. отпуска изначально по закону большей продолжительности чем 28 суток.

Могут также предоставляться следующие виды отпусков:

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы;

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем;

- Отпуск без сохранения заработной платы;

- Отпуск по беременности и родам.

**3. Задача**

Работник, совмещающий работу с обучением по заочной форме в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении высшего профессионального образования, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему за 10 месяцев до сдачи государственных экзаменов двух рабочих дней в неделю для подготовки к экзаменам. Работодатель установил работнику только сокращенную на семь часов рабочую неделю с выплатой за время освобождения от работы 50% среднего заработка.

Законно ли решение работодателя? Дайте обоснованную правовую оценку этого решения.

Решение работодателя законно.

В соответствии со ст.173 ТК работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

**Список использованной литературы**

1. Конституция РФ
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.01 № 197-ФЗ (в ред. от 07.05.2009 ).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. N 63).
4. Андреев Ю.Н. Правовое регулирование труда в РФ //Государство и право. 2002. № 10.
5. Глазырин В.В. Правовое регулирование труда //Законодательство и экономика. 2002. № 11.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. К.Н.Гусова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.
7. Никитский В.И., Орловский Ю.И. Предмет и метод трудового права: изменение в условия перестройки //Государство и право. 2004. № 1.
8. Сафонов В.А. О некоторых принципах регулирования трудовых отношений //Государство и право. 2004. №7.
9. Трудовое право России. Учебник/ под ред. Лившиц Р.В. Орловский Ю.П.- М., 2004.
10. Трудовое право. /Под ред. Смирнова О.В. - М.: Проспект, 2001.

1. Трудовое право России. Учебник/ под ред. Лившиц Р.В. Орловский Ю.П.- М., 2004. [↑](#footnote-ref-1)
2. Никитский В.И., Орловский Ю.И. Предмет и метод трудового права: изменение в условия перестройки //Государство и право. 2004. № 1. [↑](#footnote-ref-2)
3. Сафонов В.А. О некоторых принципах регулирования трудовых отношений //Государство и право. 2004. №7. [↑](#footnote-ref-3)
4. Глазырин В.В. Правовое регулирование труда //Законодательство и экономика. 2002. № 11. [↑](#footnote-ref-4)
5. Андреев Ю.Н. Правовое регулирование труда в РФ //Государство и право. 2002. № 10. [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовое право. /Под ред. Смирнова О.В. - М.: Проспект, 2001. [↑](#footnote-ref-6)
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. К.Н.Гусова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. [↑](#footnote-ref-7)
8. (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. N 63) [↑](#footnote-ref-8)
9. СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 1; 2004. N 11. Ст. 913 [↑](#footnote-ref-9)
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. К.Н.Гусова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. [↑](#footnote-ref-10)