

Лобанова Д.К.

студентка

2 курса, Юридический институт

Северо – Кавказский федеральный университет

Россия, г. Ставрополь

Лукинова С.А. кандидат юридических наук,

доцент кафедры экологического, земельного и трудового права

Северо – Кавказский федеральный университет

Россия, г. Ставрополь

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Аннотация: В статье рассматриваются современные проблемы правового регулирования времени отдыха. Исследуются правовые аспекты предоставления работникам перерывов.

Проводится оценка практической значимости действующих нормативных правовых актов, выявляются современные проблемы в правовом регулировании времени отдыха.

Ключевые слова: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, трудовое право, время отдыха, перерыв в течение рабочего дня, работник, работодатель.

Abstract: The article discusses the current problems of legal regulation of rest time. Some aspects of providing breaks to employees are being investigated.

Key words: The Constitution of the Russian Federation, Labor Code of the Russian Federation, labor law, irregular working hours, rest time, a break during the working day, worker, employer.

Трудовое право стремительно развивается, развиваются и его институты. Не исключением является и институт времени отдыха. В современном российском трудовом праве существуют некоторые проблемы правового регулирования времени отдыха.

В современном мире вопросы правового регулирования времени отдыха играют важную роль. Время отдыха имеет огромное значение, в большей степени, конечно, для работника, ведь право на отдых – это одно из основополагающих прав работника, соблюдение которого гарантируется государством, оно закреплено в статье 37 Конституции Российской Федерации, а также регламентируется статьей 2 ТК РФ.

Работающему по трудовому договору Основной Закон РФ гарантирует установленные федеральным законом:

- продолжительность рабочего времени;
- оплачиваемый ежегодный отпуск;
- выходные и праздничные дни [1].

Итак, время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению [2].

Какую цель преследует правовое регулирование времени отдыха? В первую очередь-это защита права работника на отдых, которое, повторюсь, закреплено в статье 37 конституции РФ.

Нормативную базу, регулирующую данное явление составляют:

- Конституция РФ;
- международные акты,
- раздел 5 ТК РФ и множественные подзаконные , локальные акты, договоры о труде.

Отдельно хотелось бы отметить статью 189 ТК РФ, которая обязывает работодателя включить в правила внутреннего трудового распорядка раздел «Время отдыха». Помимо этого работодатель может закрепить в локальных нормативных актах или трудовых договорах особенности предоставления времени отдыха [2].

Основные виды времени отдыха закреплены в статье 107 ТК РФ. Это:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни; отпуска [2].

Несмотря на множественность правовых актов о времени отдыха имеются проблемы в его правовом регулировании.

Первая выделенная мною проблема связана с правовым регулированием предоставления перерыва для работников с ненормированным рабочим днём. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников [2].

В законодательстве закреплены только общие основания предоставления перерыва : перерыв, предоставляемый работнику, должен быть не менее 30 минут.

Трудовой кодекс РФ указал, что особенности предоставления перерыва могут указываться в локальных нормативных актах и коллективных договорах, а также то, что в трудовом договоре должно быть прописано время отдыха. Однако работа в режиме ненормированного рабочего дня предполагает, что работодатель может привлечь работника к работе даже во время перерыва, независимо от его продолжительности.

Для этого ему надо договориться с работником, что может вызвать трудности. Нет ответа и на вопрос, сколько раз может быть перенесён перерыв для отдыха и питания, предоставленный работнику с ненормированным рабочим днём.

Полагаем, что можно было бы закрепить в ТК РФ запрет переноса перерыва для отдыха и питания более чем 1 раз за день.

В противном случае работодатель будет злоупотреблять такой возможностью, что может привести к определённым негативным последствиям.

В первую очередь это может причинять вред здоровью работника, а ведь обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда-это обязанность работодателя [2]. Помимо этого, есть вероятность снижения работоспособности и производительности труда работника, что является невыгодным уже для работодателя.

Все это в совокупности увеличивает противоречия между работодателем и работником, которые, в свою очередь, приведут к трудовым спорам.

Следующая проблема посвящена вопросу о предоставлении перерывов для отдыха в жаркую погоду [4]. В СанПиН 1.2.3685-21 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах» сказано, что при температуре +28,5°C рабочее время должно быть уменьшено на один час, при +29°C — на два часа, а при +30,5°C и выше — на четыре часа в день [3]. При этом в ТК РФ нет нормы, которая регулировала бы данный аспект. Однако работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда [2]. Из этого следует, что перерывы должны быть организованы с учётом таких условий, которые бы отвечали требованиям безопасности и комфортным условиям работника. Проблема состоит лишь в реализации данных аспектов на практике. Несоблюдение данной обязанности работодателем может привести, как отмечалось ранее, к разногласиям и трудовым спорам.

Проблемы правового регулирования времени отдыха требуют уточнения законодательной базы, а также усиления как государственного, так и общественного контроля за соблюдением законодательства о времени отдыха

и не только. Эти проблемы могут привести к тому, что будет подвергнуто риску здоровье работника. Решение данных вопросов поможет достигнуть баланса между интересами работника и работодателя, между работой и отдыхом, а также более эффективно защитит от конфликтов между двумя сторонами-работника и работодателя.

Нормативно-правовая база:

1. Конституция Российской Федерации (принята Всенародным голосованием 12 декабря 1993 года, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 14 марта 2020 года // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2020. — № 11. — ст.37;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть 1). — ст.2, ст.17, ст.22 ст.101, ст.106-113, ст.189;
3. СанПиН 1.2.3685-21 («Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»), Постановление Роспотребнадзора от 28.01.2021 г. №2

Список использованной литературы:

Электронные ресурсы:

4. Колаш Д., «Юрист напомнил о правах сотрудников в особых условиях труда в жаркую погоду», [Электронный ресурс]. — режим доступа: <https://www.gazeta.ru/social/news/2025/06/03/25941584.shtml>

E-mail: daria.student2005@gmail.com