

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ПРАВО НА ОТДЫХ В СИСТЕМЕ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПРАВ  
ГРАЖДАН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студента 4 курса 434 группы направления подготовки  
40.03.01 – «Юриспруденция» юридического факультета  
СГУ им. Н.Г.Чернышевского

**КРЮЧКИНА ВЛАДИСЛАВА ЮРЬЕВИЧА**

Научный руководитель  
доцент, к.ю.н., доцент \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ Н.А. Мошкина

Зав. кафедрой  
конституционного и  
муниципального права  
д.ю.н., профессор \_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_ Г.Н. Комкова

Саратов, 2018

**Актуальность темы исследования** определяется тем, что право на отдых обеспечивается определённым набором гарантий. Однако, несмотря на это, иногда его бывает трудно реализовать из-за наличия ряда различных факторов производственной среды, объективность существования которых предполагается оценить. Таким образом, право на отдых может быть законодательно ограничено. Актуальность настоящего исследования вместе с этим обусловлена необходимостью анализа правомерности таких ограничений и конституционности норм, их устанавливающих.

Право на отдых относится к социально-экономическим правам человека. Оно закреплено как на международном уровне, так и на внутригосударственном. Данное право получило отражение в Конституции РФ, а также в отраслевом законодательстве, где установлена значительная группа норм, позволяющая реализовать право граждан на отдых при вступлении их в трудовые отношения. Такие нормы предусматривают общую продолжительность рабочего времени, ежедневной работы, виды времени отдыха, условия их предоставления. Институт времени отдыха всё время находится во взаимодействии с институтом рабочего времени. В связи с этим могут возникнуть вопросы относительно его самостоятельности.

Предоставление работнику времени отдыха позволяет обеспечить не только восстановление затраченных им в процессе осуществления трудовой деятельности сил, но и удовлетворение различных потребностей и интересов. Право на отдых должно предоставляться всем работникам. В Конституции РФ в целях гарантирования данного права был предусмотрен минимальный перечень видов времени отдыха, обладающих всеобщим характером и предоставляющихся всем работникам независимо от условий труда.

**Объектом исследования** являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на отдых.

В качестве **предмета исследования** выступают правовые нормы, закрепляющие право на отдых.

**Целью выпускной работы** является анализ правового регулирования и проблем реализации конституционного права на отдых.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие взаимообусловленные **задачи**:

- определение места права на отдых в системе конституционных прав и свобод человека и гражданина;
- анализ разновидностей времени отдыха в российском законодательстве;
- исследование системы гарантий права на отдых и их классификация;
- оценка эффективности защиты права граждан на отдых.

Реализация намеченных целей и задач осуществлялась на основе изучения юридической литературы, посвящённой заявленной теме. Повышенный интерес к конституционно-правовому регулированию права на отдых проявляли следующие специалисты-правоведы: Белицкая И.Я., Байрамова А.А., Вишнякова М.А., Греченков А.А., Головина С.Ю., Зыкина Т.А., Куликова Е.В., Лушников А.М., Лушникова М.В., Левченко А.В., Лермонтов Ю.М., Милосердова Н.П., Тимофеев И.В., Тышкунова Н.Н., Петров А.Я., Ухтинский П.В., Фатихова А.Р. и др.

При написании выпускной квалификационной работы использовались такие подходы и методы как общенаучный диалектический метод, анализ и синтез, индукция и дедукция, историко-правовой, сравнительно-правовой и статистический методы.

Работа состоит из введения, двух взаимосвязанных глав, разделённых на параграфы и заключения.

## **Основное содержание работы**

**Глава 1 выпускной работы** посвящена исследованию общей характеристике, понятию и содержанию права на отдых.

Конституционное право на отдых входит в группу социальных прав и занимает в ней самостоятельное место. Своё развитие право на отдых получило в отраслевом законодательстве.

Институт времени отдыха включает в себя компенсационную и стимулирующую функции.

Время отдыха представляет собой промежуток времени, используемый работником по своему усмотрению и в течение которого он освобождается от исполнения трудовых обязанностей. Основное назначение права на отдых состоит в сохранении и поддержании здоровья работника.

В работе автор подразумевает под временем отдыха фактическое время, которое не всегда совпадает с установленным.

Существенные признаки времени отдыха включают в себя:

1. свобода от исполнения трудовых обязанностей;
2. использование времени отдыха по своему усмотрению.

К определению права на отдых существуют два подхода.

Согласно первому из них, право на отдых относится к так называемым абсолютным правам, поскольку возникает с момента заключения трудового договора.

Второй подход относит право на отдых к правам вторичного уровня, которым противостоят обязанности, возложенные на работника в рамках трудового договора.

Институт времени отдыха тесно связан с институтом рабочего времени. рабочее время и время отдыха составляют дихотомичное измерение всей жизни наёмного работника. Данные институты нельзя рассматривать в отрыве друг от друга.

Исходя из изученной литературы, не совсем ясной остаётся правовая природа периодов исполнения общественных обязанностей или временного

отстранения работника от работы. Отнесение ко времени отдыха периода приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы представляется спорным в связи с тем, что в это время работник может отсутствовать на своём рабочем месте. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком и период временной нетрудоспособности работника временем отдыха не являются.

Право на отдых является провозглашённым не только на национальном, но и на международном уровне. Право на отдых выступает важнейшей гарантией охраны труда, а само время отдыха выступает важной частью трудовых отношений.

Виды времени отдыха в совокупности объективно образуют единую систему. В неё входят:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные и праздничные дни;
- отпуск (ежегодный оплачиваемый, дополнительный оплачиваемый и административный).

Перерывы в течение рабочего дня (смены) включают в себя перерывы для отдыха и питания, предоставляемые всем работникам, а также специальные перерывы, действующие в отношении определённой категории работников. Перерывы на обед могут не предоставляться работнику, если продолжительность его рабочего дня составляет менее 4-х часов.

Ежедневный (междусменный) отдых – это отдых после окончания рабочего дня или смены; время с момента окончания работы и до её начала на следующий день (смену). Данный вид времени отдыха не может быть менее двойной продолжительности отработанного накануне времени.

Выходные дни – это такие дни отдыха, которые установлены федеральным или региональным законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности. В организациях, где приостановка работы невозможна по причинам, связанным с

производственно-техническими и организационными условиями труда, выходные дни предоставляются каждой группе работников поочередно, то есть в различные дни недели с учётом утверждённых правил внутреннего трудового распорядка.

Нерабочие праздничные дни также относятся ко времени отдыха. В институте времени отдыха могут появляться нормы, установленные на уровне определённого субъекта РФ и создаваемые дополнительные нерабочие праздничные дни для лиц, работающих на территории этих субъектов РФ.

Отпуска как время отдыха подразделяются на ежегодные оплачиваемые и административные. Цель ежегодного оплачиваемого отпуска сводится к тому, чтобы гарантировать работникам более длительный отдых с учётом их состояния здоровья, возраста, характера выполняемой трудовой функции и др. Длительность ежегодного оплачиваемого отпуска законом не ограничена, что на наш взгляд вполне целесообразно.

Некоторые работники могут воспользоваться дополнительным оплачиваемым отпуском. Таким образом, дополнительному отпуску, в отличие от основного, не свойственен всеобщий характер. Данные отпуска представляют собой компенсацию неблагоприятного воздействия на здоровье работника вредных или опасных факторов трудового процесса.

Отпуска могут быть предоставлены работнику без сохранения за ним заработной платы. В отличие от ежегодных оплачиваемых отпусков, административным отпуском работник может воспользоваться после подачи соответствующего заявления, а также с согласия работодателя на его предоставление.

Отпуск, предоставляемый работнику, может иметь специальное целевое назначение. Среди таких отпусков принято выделять отпуск по беременности и родам, по уходу за ребёнком и учебный отпуск. Данные виды отпуска имеют разное целевое назначение. Ко времени отдыха их можно

отнести лишь теоретически, поскольку они соответствуют только одному признаку времени отдыха, а именно – освобождение от работы.

**Глава вторая выпускного исследования** посвящена некоторым вопросам реализации времени отдыха.

Осуществление права на отдых способствуют гарантии. В их основе – конституционные гарантии:

1. продолжительность рабочего времени;
2. выходные и праздничные дни;
3. оплачиваемый ежегодный отпуск.

Общие гарантии:

- экономически – отражает особенности существующей в государстве экономической системы, уровень развития рыночных отношений;

- политические – получили отражение в проводимой в стране политике правового регулирования отдыха работников, связанной с обеспечением достойной жизни и свободного развития человека;

- идеологически – их роль в реализации права на отдых заключается в повышении уровня развития правосознания, способствующее снижению числа нарушений прав работников.

Специальные (юридические) гарантии:

- действующие одновременно на всех работников;
- распространяющиеся только на отдельные категории работников (несовершеннолетних, женщин и др.).

Гарантии реализации права на отдых можно также рассматривать как:

- процессуальные – запрет на осуществление трудовой деятельности в выходные и нерабочие праздничные дни и др.;

- материальные – обеспечивают сохранение за работником среднего заработка на время использования им своего права на отдых.

Защита права на отдых может осуществляться в юрисдикционной форме, подразумевающей обращение в государственную трудовую инспекцию, прокуратуру и суд.

Инспекция труда ведёт приём и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, а также принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав. Обращения и заявления граждан о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства являются основанием для проведения внеплановой проверки. По итогам проведения проверки государственный инспектор выдаёт предписание, неисполнение которого может повлечь за собой административную ответственность работодателя.

Обращение в прокуратуру также является основанием для проведения соответствующей проверки. Она её проведение осуществляется через месяц, в течение которого рассматривается обращение работника.

Основным способом защиты нарушенных прав является судебная защита. Преимущество судебной защиты права на отдых можно объяснить тем, что суд, в отличие от административных органов, является независимым, подчиняется только закону и не преследует каких-либо «узковедомственных» целей.

Трудовые споры могут быть урегулированы с помощью посредника (медиатора).

**Заключение работы** отражает основные выводы автора, сделанные в ходе всего выпускного исследования.

По итогам проведения настоящего исследования, посвящённого конституционно-правовому регулированию права на отдых в РФ, можно сделать следующие выводы. Так, право на отдых гарантировано Конституцией РФ, а также многими международными актами. Между тем, своё развитие оно получило в трудовом законодательстве. Важно заметить, что право на отдых закреплено только за теми лицами, которые работают по трудовому договору.

Право на отдых в системе конституционных прав гражданина РФ тесно связано с другими правами, в частности, с правом каждого на труд и на охрану здоровья. Его реализации способствует множество гарантий, как экономических, так и специально-юридических. Порядок использования работниками времени отдыха в ТК РФ не содержится. Следует обратить внимание, в трудовом законодательстве содержатся отдельные перерывы и отпуска, которые имеют целевое назначение. Данные периоды времени освобождения от работы ко времени отдыха можно отнести лишь теоретически, поскольку их использование направлено на выполнение других обязанностей, не связанных с осуществлением трудовых функций (кормление ребёнка, уход за ним, подготовка к экзаменам).

Нужно заметить, что порядок предоставления и продолжительность времени отдыха может иметь бланкетный характер. В ТК РФ не содержится специальных норм, регламентирующих порядок использования работниками времени отдыха. Вместе с тем он определяет общие правила его предоставления.

Институт времени отдыха составляет перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни и отпуска. Рассматривая каждый из них в отдельности, можно выявить некоторые обстоятельства, препятствующие работнику в реализации права на отдых.

Перерывы для отдыха и питания имеют как общий характер (для отдыха и питания), так и специальный (перерывы для обогрева). Первая их разновидность не предоставляется в случае продолжительности рабочего дня менее 4-х часов. Ежедневный (междусменный) отдых не может быть меньше двойной продолжительности отработанного накануне времени. Реализация права работника на использование выходного дня, относящегося к еженедельному и непрерывному виду времени отдыха, может затрудняться производственно-техническими и организационными условиями труда. Особенность предоставления нерабочих праздничных дней состоит в том, что их правовое регулирование осуществляется на федеральном и региональном уровне. В связи с этим в том или ином субъекте РФ могут быть введены дополнительные праздничные дни, существование которых обусловлено национальными традициями. Замыкает перечень видов времени отдыха отпуск, который бывает ежегодным оплачиваемым и административным, то есть предоставляемым работнику по его заявлению без сохранения заработной платы.

Целью ежегодного оплачиваемого отпуска является длительный отдых работника с учётом его состояния здоровья, возраста, характера выполняемой трудовой функции и др. Максимальная продолжительность данного отпуска законом не установлена, что на наш взгляд вполне целесообразно. Говоря об административном отпуске, нужно сказать, что он заявлению работника. Вынужденный административный отпуск, предоставленный по инициативе работодателя, является незаконным и подлежит оплате как за время простоя.

Нужно сказать, что работник не всегда имеет возможность воспользоваться правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, в частности, если это неблагоприятно отразится на нормальном ходе работы. По нашему мнению, данная норма необоснованно ограничивает право работника на отдых и может крайне негативно повлиять на здоровье работника. Таким образом, работодатель в течение года обязан обеспечивать такие условия

труда, чтобы каждый работник мог уйти в отпуск, гарантированный ему Конституцией РФ. Несмотря на то, что перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается только с согласия работника, мы не исключаем того, что такое согласие может быть давно под давлением работодателя. Таким образом, часть третью мы предлагаем исключить из ст. 124 ТК РФ, а в часть четвёртую указанной статьи внести изменения и изложить норму в следующей редакции: «Непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска запрещается».

В практике Конституционного Суда РФ нередко возникали споры относительно возможностей реализации права на отдых путём использования ежегодного оплачиваемого отпуска. Для работников Крайнего Севера и приравненных к местностям предусмотрены специальные гарантии и компенсации права на отдых, проявляющиеся в возмещении работодателем оплаты проезда работника к месту отдыха и обратно. Конституционный Суд РФ подтвердил, что данная обязанность распространяется и на работодателей, не относящихся к бюджетной сфере. При этом размер компенсации на наш взгляд было бы вполне целесообразным установить не на локальном уровне, а в отдельном нормативном акте, действующий на территории субъекта РФ во избежание её необоснованного занижения работодателем.

Обобщая сказанное, следует отметить, что право на отдых на практике подвергается различным ограничениям, которые вызваны спецификой условий труда, характером работы и др. факторами. В настоящее время порядок предоставления и использования рассматриваемого права является достаточно урегулированным. Однако в целях повышения уровня гарантированности права на отдых в трудовое законодательство необходимо внести предложенные изменения.