

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2024.29.38.011

Сущность права на отдых

Чулкова Екатерина Александровна

Соискатель,
Всероссийский государственный университет юстиции,
117638, Российская Федерация, Москва, ул. Азовская, 2к1;
e-mail: ekaterina.gneusheva@rambler.ru

Аннотация

В статье рассматривается природа категории «право на отдых», подходы к пониманию данного феномена прошлых столетий, а также точки зрения современных авторов. *Предметом* исследования выступают отдых как социальная и правовая категории, нормы законодательства о времени отдыха. *Целью* работы является комплексное изучение подходов к определению сущности понятия «права на отдых» и выражение собственной точки зрения автора по данному вопросу. *Методологию* проведенного исследования составляют общенаучный, диалектический методы, наблюдение, анализ, обобщение и некоторые другие. *Новизна* работы состоит в том, что автором выделяются актуальные вопросы, связанные с наполнением понятия «время отдыха» и предлагаются векторы их решения. В *результате исследования* автором предлагается формулировка определения «времени отдыха» и выдвигается предложение по его нормативному закреплению. *Область применения результатов исследования*: российское законодательство о времени отдыха работников. По итогам статьи автором делается *вывод* о том, что время отдыха – многоаспектная категория, которую надлежит рассматривать, как с правовой, так и с экономической и социологической точек зрения, а также иные выводы.

Для цитирования в научных исследованиях

Чулкова Е.А. Сущность права на отдых // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 12А. С. 87-96. DOI: 10.34670/AR.2024.29.38.011

Ключевые слова

Отдых, право на отдых, время отдыха, рабочее время, отпуск.

Введение

Труд, результатом которого являются продукты и услуги, одновременно и сам выступает в качестве товара, продаваемого на рынке труда.

Под трудовым процессом следует подразумевать форму, в которой реализуется совокупность экономических результатов трудовой деятельности, поэтому достаточно близкими по своему содержанию являются понятия организации труда или организационных отношений. Организация труда является составной частью экономики труда, в рамках которой рассматриваются: 1) рациональное соединение техники и персонала, 2) оптимизация эффективного использования живого труда, 3) способы обеспечения сохранения здоровья работников, 4) повышение производительности труда работниками в процессе трудовой деятельности за счет изменения содержания организации труда.

Эффективное управление трудом осуществляется тогда, когда достаточно четко происходит разграничение рабочего времени и времени отдыха. В этом случае сохраняется баланс между трудовой деятельностью работника и его личной жизнью, что, несомненно, отражается на конечном результате деятельности организации.

Время отдыха наиболее тесно связано с рабочим временем. Данные категории рассматривались представителями различных наук (правоведами, экономистами, врачами, социологами) в неразрывной связи при изучении важнейших аспектов правовой регламентации рабочего времени.

Основная часть

В дореволюционной России время отдыха рассматривалось лишь как составляющая часть охраны труда и рабочего времени. Детальное изучение проблем правового регулирования времени отдыха в отечественной науке началось на рубеже XIX-XX вв. Ученые в тот период указывали, в первую очередь, на необходимость обеспечения обязательного еженедельного выходного дня. Так, Б.В. Чредин неразрывно связывал между собой «право на труд» и «право на отдых», рассматривая их в совокупности с проблемой «права на существование» [Чредин, 1918, 28]. Ряд ученых (Я.Р. Эмдин, М.Н. Левин, Л.В. Забелин) считали, что время отдыха – это освобождение работника от работы, а не от трудовых обязанностей [Трудовое право..., 1963, 72] и полагали, что это время, в течение которого рабочие и служащие свободны от работы и которым они могут располагать по своему усмотрению [Забелин, Левин, Эмдин, 1925, 109].

В советский период до середины XX в. вопросам регулирования рабочего времени и времени отдыха не уделялось достаточного внимания, зачастую исследования носили характер комментирования действовавшего законодательства. Лишь в 60-х гг. XX в. с началом хозяйственных реформ, осуществляемых в СССР, ученые вновь обратились к изучению проблем рабочего времени и времени отдыха. Например, Л.Я. Гинцбург достаточно подробно исследовал проблемы правового регулирования отпусков [Гинцбург, 1961].

Г.К. Москаленко акцентировал внимание на том, что время, в течение которого работники свободны от выполнения своих трудовых обязанностей, то есть время отдыха, должно быть определено законом или на основании закона [Александров, Москаленко, 1944, 61]. Аналогичного мнения придерживались Л.Я. Островский, А.И. Шебанова, В.И. Никитинский и др. [Батыгин, 1970, 230; Андреев, 1971, 158]. Другая группа ученых (В.С. Коротков, Я.А. Карасев, Л.Я. Гинцбург, М.Ю. Гольдштейн и др.) сформулировали определение времени отдыха, объединив в нем оба ключевых признака. Таким образом, время отдыха они понимали

как время, когда работники должны быть свободны от выполнения трудовых обязанностей и которое может использоваться ими по своему усмотрению [Гинцбург, 1961, 37-38; Гольдштейн, Коротков, 1959, 34; Карасев, 1957, 16].

В контексте «свободного времени» С.Г. Струмилин рассматривал часть внерабочего времени, остающегося у человека за вычетом необходимых затрат времени для свободного развития личности [Струмилин, 1964, 278]. Цели, достигаемые в процессе свободного времени, несут в себе принципиально иные свойства. Использование такого времени объясняется не физиологической необходимостью, а наличием внутренних, осознанных потребностей, которые присущи развивающимся личностям. Направленность деятельности индивида в период свободного времени выражается в формировании у него личных, присущих только ему способностей. Периоды свободного времени, чаще всего, затрачиваются людьми для развития задатков в области творчества, воспитания культуры, эстетического, нравственного и физического совершенствования индивида.

Анализируя взгляд С.Г. Струмилиной на понятие «свободное время», используемое в советское время, А.М. Лушников и М.В. Лушникова находят его не вполне удачным. Ученые считают, что «право в принципе не может регулировать свободное время, содержательное наполнение времени отдыха, которое зависит от наличия и состава семьи, личных особенностей и склонностей и многих других факторов» [Лушников, Лушникова, 2009, 17]. Очевидно, такая позиция ученых заслуживает поддержки. Объектом правового регулирования, по общему правилу, не может быть поведение работника в период, когда он не находится в распоряжении работодателя. Аналогичной практики придерживаются суды при вынесении решений.

Таким образом, мы приходим к выводу, что время отдыха в социологическом аспекте – период времени, необходимый и предоставляемый работникам для удовлетворения социальных потребностей.

Г.А. Пруденский использовал терминологию «внеабочее время» [Пруденский, 1972, 107] и анализировал его содержание, что можно обосновать с логической точки зрения, как наиболее схожее со временем рабочим. Такой подход повлек за собой исследования в отношении содержания внеабочего времени. В основном, подобный анализ проводился социологами, поскольку только часть периодов внеабочего времени подпадает в правовое поле.

В постсоветский период, до принятия ТК РФ ни один нормативный правовой акт не содержал определение понятия «время отдыха».

Взгляды экономистов [Нечаев, Михайлушкин, 2011, 68; Азрилиян, 1997, 126] сегодня на понятия «рабочего времени» и «времени отдыха» в целом совпадают с их формулировками, закрепленными в ТК РФ. Рассматривая указанные понятия в экономическом аспекте, А.С. Чанышев считает, что время отдыха – это время, необходимое для восстановления затраченных сил, когда работник не выполняет свои трудовые обязанности [Чанышев, 2013, 13]. С такой формулировкой трудно не согласиться. Действительно, если человек в процессе трудовой деятельности затрачивает свою энергию (способности, умения, физическую силу), то для ее восстановления ему необходимо определенное время, когда он не применяет свои умения и способности к труду. Благоразумное совмещение времени, затраченного работником на труд, и необходимость восстановления сил во время отдыха является ключевым моментом при рациональном использовании работодателем труда работников. Это необходимо как для работника, желающего полностью восстанавливать силы после осуществления трудовой деятельности, так и для работодателя, стремящегося сохранить трудовые возможности работников и одновременно получить максимальный экономический результат. Поскольку моральный и физический «износ» работников по справедливому замечанию Ш.В. Мамедова

влечет за собой физиологические последствия, что напрямую пагубно влияет на здоровье персонала, то ограничение продолжительности рабочего времени должно гарантироваться и строго контролироваться государством [Мамедов, 2014, 69].

Некоторые ученые поддерживают Я.Р. Эмдина, М.Н. Левина, Л.В. Забелина, считая, что время отдыха – это освобождение работника от работы, а не от трудовых обязанностей [Трудовое право..., 1963, 72]. Такое мнение видится достаточно логичным.

Стоит согласиться с В.Г. Маловым, отмечавшим, что «некоторые трудовые обязанности сохраняются за работником и в нерабочее время (например, обязанность бережно относиться к имуществу работодателя, не разглашать служебную и коммерческую тайну и др.)» [Андреев, 1971, 300].

А.М. и М.В. Лушниковы считают, что «право только определяет минимальные границы (пределы) времени отдыха и устанавливает определенное чередование времени работы и времени отдыха» [Лушников, Лушникова, 2009, 17]. Представляется, такой взгляд ученых вполне обоснован. Правовые нормы не могут устанавливать, как именно работнику следует использовать время отдыха. Невозможно закрепить род занятий для всех работников, это может быть определено лишь каждым из них индивидуально.

По нашему мнению, неверно считать, что время отдыха – категория, противопоставляемая рабочему времени. Представляется оправданным ограничение времени отдыха от времени освобождения от работы в установленных законом случаях. Притом, что, как время отдыха, так и время указанного освобождения от работы включаются в содержание вне рабочего времени. Время отдыха предоставляется работнику для восстановления физических и моральных сил, затраченных в процессе труда. Освобождение же от работы в иных случаях несет в себе качественно иные цели. Как справедливо отмечают А.М. и М.В. Лушниковы [там же, 19]: «Эти периоды освобождения от работы, в отличие от времени отдыха, характеризуются двумя особенностями. Во-первых, они носят строго целевой характер. Во-вторых, освобождение от работы в таких случаях выступает как гарантия и льгота. Освобождение от работы сопряжено с соответствующим уменьшением рабочего времени и предусматривает сохранение за работником рабочего места или должности. По общему правилу эти периоды оплачиваются полностью или частично либо работодателем, либо органом, в интересах которого работник освобождается от работы, либо фондом социального страхования».

Помимо указанного выше, необходимо обратить внимание на еще один недостаток закрепленного в ТК РФ определения времени отдыха. Трудовые обязанности являются наполнением трудовой функции работника, которая определена заключенным с ним трудовым договором. Получается, исходя из закрепленного в ст. 106 ТК РФ определения понятия «время отдыха», следует вывод, что во время отдыха работнику гарантируется освобождение его от обязанностей по основной должности согласно его трудовому договору. При этом у работодателя имеется возможность привлекать работника к выполнению иных обязанностей, не обусловленных его трудовой функцией и уже имеющимся трудовым договором. Такое положение дел порождает ситуацию, когда работник может быть задействован для выполнения иной работы.

Сейчас, учитывая цели настоящего исследования, не будем детально рассматривать процесс оформления отношений в такой ситуации. По нашему мнению, принципиального значения избранный способ не имеет. Ведь абсолютно неважно, каким образом будут оформлены отношения (например, гражданско-правовым договором) или не обусловлены ничем вовсе. Глобально в данном вопросе важно другое.

Центральное предназначение права на отдых состоит в здоровье работников, которое

необходимо сохранить. Отдых в полном смысле этого слова призван восстановить физические и моральные силы, которые в период трудовой деятельности затрачивает человек. Любой труд, будь то умственный или физический – это, прежде всего, деятельность, в процессе которой затрачивается энергия человека и которая требует от организма определенных усилий. Усталость, накапливаемая в этой связи, должна быть компенсирована полноценным отдыхом.

Подобная мысль была сформулирована и в актах МОТ, государствам-членам которой был задан ориентир на обязательность обеспечения реального отдыха в период освобождения от исполнения трудовых обязанностей.

При этом мы соглашались с уже закрепленным правом работника использовать время отдыха по своему усмотрению. Это представляется логичным и бесспорным. Однако в таком случае возникает необходимость рассмотреть обсуждаемый вопрос под иным углом.

Раз работник вправе использовать время отдыха так, как он сам считает это необходимым, он может распорядиться им, в том числе и выполняя работу у другого работодателя. Установить запрет на это не представляется возможным, поскольку следствием этого будет ограничение неотъемлемого права на отдых человека и гражданина. Вместе с тем, стоит признать, что интересы основного работодателя при использовании работником времени отдыха не по назначению будут нарушены.

Предоставляя время отдыха, работодатель не только выполняет свою обязанность по соблюдению прав и обеспечению основных гарантий работника, но и преследует свои интересы. Ведь по окончании времени отдыха работодатель вправе рассчитывать на больший вклад в трудовую деятельность и высокий производственный результат отдохнувшего человека. И если работник во время отдыха вместо восстановления сил выполняет какую-либо работу, конечным лицом, чьи интересы пострадают, будет являться его основной работодатель.

Кстати сказать, еще в советский период в нашей стране (КЗоТ 1918 г.), а в ФРГ по Закону 1963 г. в период отпуска работник был не вправе работать по найму [там же, 500].

Пытаясь в какой-то степени ограничить распространение подобных ситуаций, российский законодатель предусмотрел норму в ТК РФ (ст. 286), в соответствии с которой лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, даже если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев.

Стоит признать, что работники используют время отдыха для «подработок», конечно же, не с целью нанесения вреда своему работодателю и без злоупотребления правом. Современные реалии в нашей стране таковы, что у большого числа работников просто-напросто нет возможности обеспечить достойную жизнь себе и членам своей семьи без дополнительного заработка. Но это, скорее, уже проблема, которую должны решать не работодатели и работники самостоятельно, а государство в целом. Это представляется нам необходимым, поскольку более рациональным видится подход, когда государство использует превентивные меры для нормального состояния здоровья своих граждан, а не производит затраты на обеспечение по медицинскому страхованию уже болеющего населения.

Исходя из сказанного, представляется, что время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовой функции, любой иной работы у данного работодателя в целях восстановления сил, затраченных в процессе трудовой деятельности, и которое он может использовать по своему усмотрению. Указанное определение предлагается закрепить в ст. 106 ТК РФ.

Полагаем, что сегодня особенно актуально решение следующих проблем, возникающих при правовой регламентации времени отдыха.

Во-первых, в структуре внерабочего времени следует выделять наряду со временем отдыха еще одну самостоятельную правовую категорию – промежуточное время (как его именовал В.М. Лебедев [Лебедев, 2008]). Промежуточное время связано с переходом работника от работы к свободному от нее времени. Временем отдыха, исходя из его истинного смысла, неверно считать периоды после формального окончания рабочего времени, так как работники в этот период времени совершают действия, по сути, являющиеся их работой. Например, подготовка или завершающие операции и т.п.

Во-вторых, время необходимое работнику, чтобы добраться от места жительства до места выполнения трудовой функции и обратно нельзя считать временем отдыха. В данном случае не соблюдаются главная характеристика и первостепенная функция времени отдыха. Главной характеристикой времени отдыха является возможность использовать такое время по своему усмотрению, а первостепенной функцией – собственно, отдых (в его прямом значении).

Вместе с тем, для соблюдения баланса интересов работника и работодателя имеется необходимость в детальной проработке этого вопроса. Важно учитывать такие факторы, как вид транспорта, используемый работником в качестве средства передвижения, маршрут, который он выбирает, загруженность дорог и т.п. Исходя из практических наблюдений, оптимальным видится промежуток времени максимальной продолжительностью 1,5 часа.

Например, статью 94 ТК РФ «Продолжительность ежедневной работы (смены)» можно дополнить частью пятой следующего содержания: «При подсчете продолжительности ежедневной работы (смены) учитывается время, необходимое работнику для прибытия от места фактического проживания к месту выполнения трудовой функции и обратно. Учитывается фактически затраченное работником время, но не более 3-х часов в рабочий день (смену)».

Сегодня, в период Четвертой промышленной революции отчетливо прослеживается тенденция к стиранию границ между рабочим временем и временем отдыха. Все большее количество работников при выполнении трудовой функции и во время отдыха используют коммуникации, обеспечиваемые цифровыми каналами связи и технологиями программного обеспечения, продолжая отвечать на телефонные звонки, электронные письма и сообщения в рабочих чатах. Как следствие, нарушаются истинные цели времени отдыха, работник не может полноценно восстановить моральные и физические силы, затраченные в процессе труда, а это влечет эмоциональное выгорание и стресс на рабочем месте.

Разработка и принятие соответствующих норм в ТК РФ, направленных на урегулирование порядка взаимодействия работодателя с работником посредством различных цифровых коммуникаций в течение рабочего дня и во время отдыха, сможет стать оптимальным балансом между рабочим временем и временем отдыха.

Субъективное право или право в субъективном смысле – это признаваемое притязание субъекта на какое-либо благо или на форму поведения. Соответственно, право работника на отдых – это право на восстановление физических и моральных сил, затраченных в процессе труда в период освобождения от выполнения трудовой функции для поддержания нормальной работоспособности индивида. Такой вывод делают ученые-трудовики [Сыроватская, 1997, 109] и врачи-физиологи [Виноградов, 1966, 253; Физиолого-гигиенические аспекты трудовой деятельности человека, 2006, 65; Калинина, Муксинова, 1965, 54-59]. Некоторые специалисты рассматривают время отдыха в качестве составной части охраны труда [Казанцев, 2010].

Поддержание работоспособности у работника является одним из важнейших факторов при организации работодателем труда на производстве, поскольку конечный результат труда напрямую влияет на получение им прибыли. Второй аспект, влияющий на стабильность трудовых отношений – устанавливается необходимый баланс затрачиваемых в процессе труда

сил и отдыха. По справедливому замечанию И.В. Тимофеева, целевое назначение времени отдыха заключается в том, что работник наряду с собственными интересами обязан соблюдать во время отдыха интересы работодателя, то есть использовать это время для восстановления и сохранения своей работоспособности [Тимофеев, 2012, 162]. Таким образом, работник не только обладает правом на отдых, но и несет обязанность по восстановлению своей работоспособности для выполнения трудовой функции в будущем.

Взгляд отдельных ученых на время отдыха, как составную часть охраны труда, несомненно, заслуживает внимания. Рассматривая время отдыха через призму охраны труда, можно выделить обязанность работника соблюдать требования по охране труда, предусмотренную ст. 21 ТК РФ. Хотя как в России, так и в ФРГ обязанность использовать время отдыха закреплена в трудовом законодательстве, в то же время в нем отсутствуют положения, устанавливающие ответственность работника за неисполнение этой обязанности. Полагаем, что данный пробел в законодательстве негативно влияет на дисциплину труда. Когда закон устанавливает обязанность, не подкрепляя ее ответственностью, такая обязанность по своей сути декларативна. Работник при отсутствии правовых норм, закрепляющих ответственность, имеет меньше стимулов по соблюдению обязанности полноценно использовать время отдыха. Это приводит к увеличению трудовых споров. Полагаем, что отказ работника от использования времени отдыха является дисциплинарным проступком. Так, неиспользование ежегодного отпуска по вине работника и при соблюдении работодателем всех необходимых требований расценивается как нарушение графика отпусков, обязательного для обеих сторон трудового договора. Что, в свою очередь, является дисциплинарным проступком, если нет оснований для переноса отпуска.

При четком разграничении рабочего времени и времени отдыха сохраняется необходимый баланс между трудовой деятельностью работника и его личной жизнью. Это является основополагающим фактором эффективности управления трудом, поскольку отражается на конечном результате деятельности организации.

Время отдыха – многоаспектная категория, которая должна рассматриваться, как с правовой, так и с экономической и социологической точек зрения.

В понимании экономики труда время отдыха позволяет работнику восстановить затраченные в процессе труда силы, что является одновременно необходимым, как для работника, желающего сохранить свое здоровье, так и для работодателя, которому важны продолжительная трудоспособность работника и экономический результат от его деятельности.

Заключение

Проанализировав основные точки зрения ученых, мы пришли к выводу, что под временем отдыха в социологическом аспекте следует понимать период времени, необходимый и предоставляемый работникам для удовлетворения социальных потребностей.

С точки зрения права, представляется, что время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовой функции, любой иной работы у данного работодателя в целях восстановления сил, затраченных в процессе трудовой деятельности, и которое он может использовать по своему усмотрению. Указанное определение предлагается закрепить в ст. 106 ТК РФ.

На наш взгляд, некорректно полагать, что время отдыха – категория, противопоставляемая рабочему времени, потому что, во-первых, в структуре вне рабочего времени есть самостоятельная правовая категория – промежуточное время. А, во-вторых, нельзя относить ко

времени отдыха время, затрачиваемое работником на дорогу от места жительства до места выполнения трудовой функции и обратно.

Поскольку работоспособность работника, в конечном счете, напрямую влияет на получение работодателем прибыли, работник не только обладает правом на отдых, но и несет обязанность по восстановлению своей работоспособности для выполнения трудовой функции в будущем.

Библиография

1. Азрилиян А.Н. Большой экономический словарь. М., 1997. 860 с.
2. Александров Н.Г., Москаленко Г.К. Советское трудовое право. М., 1944. 217 с.
3. Андреев В.С. (ред.) Советское трудовое право. М., 1971. 399 с.
4. Батыгин К.С. (ред.) Советское трудовое право. Основы гражданского права. М., 1970. 448 с.
5. Виноградов М.И. Физиология трудовых процессов. М.: Медицина, 1966. 308 с.
6. Гинцбург Л.Я. Отпуска рабочих и служащих. М., 1961. 164 с.
7. Гольдштейн М.Ю., Коротков В.С. Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР. М.: Госюриздат, 1959. 86 с.
8. Забелин Л.В., Левин М.Н., Эмдин Я.Р. Регулирование вопросов труда в промышленности. М., 1925. 486 с.
9. Казанцев Д. От отпуска нельзя отказаться // Малая бухгалтерия. 2010. № 08.
10. Калинина Н., Муксинова Л. Режимам труда и отдыха – научную основу // Социалистический труд. 1965. № 5. С. 54-59.
11. Карасев Я.А. Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР: лекция для студентов ВЮЗИ. М., 1957. 24 с.
12. Лебедев В.М. Трудовое право и акрибология: особенная часть. М.: Статут, 2008. 136 с.
13. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
14. Мамедов Ш.В. К вопросу о правовом регулировании порядка предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков по законодательству РФ // Бизнес в законе. 2014. № 4. С. 69.
15. Нечаев В.И., Михайлушкин П.В. Экономический словарь. Краснодар, 2011. 463 с.
16. Пруденский Г.А. Проблемы рабочего и вне рабочего времени: Избранные произведения. М., 1972. 335 с.
17. Смирнов О.В. (ред.) Трудовое право России. М.: Проспект, 2005. 447 с.
18. Струмилин С.Г. Избранные произведения. М., 1964. Т. 5. 467 с.
19. Сыроватская Л.А. Трудовое право. М.: Высшая школа, 1997. 255 с.
20. Тимофеев И.В. Время отдыха по трудовому праву России // Вестник ТПГУ. 2012. № 12. С. 162.
21. Трудовое право. Энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1963. 528 с.
22. Физиолого-гигиенические аспекты трудовой деятельности человека: учебное пособие к элективному курсу. Волгоград, 2006. 85 с.
23. Чанышев А.С. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах (на примере стран Скандинавии): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. 27 с.
24. Чредин Б.В. Народное трудовое государство и основные экономические права. М., 1918. 79 с.

The essence of the right to rest

Ekaterina A. Chulkova

Applicant,
All-Russian State University of Justice,
117638, b.1, 2, Azovskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: ekaterina.gneusheva@rambler.ru

Abstract

The article examines the nature of the "right to rest" category, approaches to understanding this phenomenon of the past centuries, as well as the point of view of modern authors. *The subject of the*

Ekaterina A. Chulkova

study is recreation as a social and legal category, the norms of legislation on rest time. *The purpose* of the work is a comprehensive study of approaches to defining the essence of the concept of "right to rest" and expressing the author's own point of view on this issue. *The methodology* of the conducted research consists of general scientific, dialectical methods, observation, analysis, generalization and some others. *The novelty* of the work lies in the fact that the author highlights topical issues related to the content of the concept of "rest time" and suggests vectors for their solution. *As a result of the research*, the author proposes the formulation of the definition of "rest time" and puts forward a proposal for its normative consolidation. *The scope of the research results*: Russian legislation on employee rest time. Based on the results of the article, the author *concludes* that rest time is a multidimensional category that should be considered from both a legal, economic and sociological point of view, as well as other conclusions.

For citation

Chulkova E.A. (2023) Sushchnost' prava na otdykh [The essence of the right to rest]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (12A), pp. 87-96. DOI: 10.34670/AR.2024.29.38.011

Keywords

Rest, the right to rest, rest time, working time, vacation.

References

1. Aleksandrov N.G., Moskalenko G.K. (1944) *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet labor law]. Moscow.
2. Andreev V.S. (ed.) (1971) *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet labor law]. Moscow.
3. Aziliyan A.N. (1997) *Bol'shoi ekonomicheskii slovar'* [Large economic dictionary]. Moscow.
4. Batygin K.S. (ed.) (1970) *Sovetskoe trudovoe pravo. Osnovy grazhdanskogo prava* [Soviet labor law. Fundamentals of civil law]. Moscow.
5. Chanyshev A.S. (2013) *Regulirovanie rabocheho vremeni i vremeni otdykha v zarubezhnykh stranakh (na pri mere stran Skandinavii)*. *Doct. Dis.* [Regulation of working time and rest time in foreign countries (using the example of Scandinavian countries). *Doct. Dis.*]. Moscow.
6. Chredin B.V. (1918) *Narodnoe trudovoe gosudarstvo i osnovnye ekonomicheskie prava* [People's Labor State and Basic Economic Rights]. Moscow.
7. (2006) *Fiziologo-gigienicheskie aspekty trudovoi deyatel'nosti cheloveka: uchebnoe posobie k elektivnomu kursu* [Physiological and hygienic aspects of human labor activity: a textbook for an elective course]. Volgograd.
8. Gintsburg L.Ya. (1961) *Otpuska rabochikh i sluzhashchikh* [Vacations for workers and employees]. Moscow.
9. Gol'dshtein M.Yu., Korotkov V.S. (1959) *Raboochee vremya i vremya otdykha rabochikh i sluzhashchikh v SSSR* [Working time and rest time for workers and employees in the USSR]. Moscow: Gosyurizdat Publ.
10. Kalinina N., Muksinova L. (1965) *Rezhimam truda i otdykha – nauchnyu osnovu* [Scientific basis for work and rest regimes]. *Sotsialisticheskii trud* [Socialist work], 5, pp. 54-59.
11. Karasev Ya.A. (1957) *Raboochee vremya i vremya otdykha rabochikh i sluzhashchikh v SSSR: lektsiya dlya studentov VYuZI* [Working time and rest time for workers and employees in the USSR: lecture for students of the All-Union Legal Correspondence Institute]. Moscow.
12. Kazantsev D. (2010) *Ot otduska nel'zya otkazat'sya* [You can't refuse vacation]. *Malaya bukhgalteriya* [Small accounting]. 08.
13. Lebedev V.M. (2008) *Trudovoe pravo i akribologiya: osobennaya chast'* [Labor law and acribology: a special part]. Moscow: Statut Publ.
14. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. (2009) *Kurs trudovogo prava. T. 2. Kollektivnoe trudovoe pravo. Individualnoe trudovoe pravo. Protssussual'noe trudovoe pravo* [Labor law course. Vol. 2. Collective labor law. Individual labor law. Procedural labor law]. Moscow: Statut Publ.
15. Mamedov Sh.V. (2014) *K voprosu o pravovom regulirovanii poryadka predostavleniya ezhegodnykh osnovnykh oplachivaemykh otduskov po zakonodatel'stvu RF* [On the issue of legal regulation of the procedure for providing annual basic paid leave under the legislation of the Russian Federation]. *Biznes v zakone* [Business in law], 4, p. 69.
16. Nechaev V.I., Mikhailushkin P.V. (2011) *Ekonomicheskii slovar'* [Economic Dictionary]. Krasnodar.

17. Prudenskii G.A. (1972) *Problemy rabocheho i vnerabocheho vremeni: Izbrannye proizvedeniya* [Problems of working and non-working time: Selected works]. Moscow.
18. Smirnov O.V. (ed.) (2005) *Trudovoe pravo Rossii* [Labor Law of Russia]. Moscow: Prospekt Publ.
19. Strumilin S.G. (1964) *Izbrannye proizvedeniya* [Selected works]. Moscow. Vol. 5.
20. Syrovatskaya L.A. (1997) *Trudovoe pravo* [Labor law]. Moscow: Vysshaya shkola Publ.
21. Timofeev I.V. (2012) Vremya otdykha po trudovomu pravu Rossii [Rest time according to Russian labor law]. *Vestnik TPGU* [Bulletin of TPSU], 12, p. 162.
22. (1963) *Trudovoe pravo. Entsiklopedicheskii slovar'* [Labor law. Encyclopedic Dictionary]. Moscow: Sovetskaya entsiklopediya Publ.
23. Vinogradov M.I. (1966) *Fiziologiya trudovykh protsessov* [Physiology of labor processes]. Moscow: Meditsina Publ.
24. Zabelin L.V., Levin M.N., Emdin Ya.R. (1925) *Regulirovanie voprosov truda v promyshlennosti* [Regulation of labor issues in industry]. Moscow.