

И. В. Тимофеев

ВРЕМЯ ОТДЫХА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ РОССИИ

Рассматриваются вопросы правового регулирования времени отдыха в России. Исследуется понятие «время отдыха». Рассматривается история формирования и развития отечественного законодательства о времени отдыха. Анализируются теоретические и практические проблемы, связанные с предоставлением работникам тех или иных видов времени отдыха.

Ключевые слова: *время отдыха, работоспособность, утомление, перерывы, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.*

Время отдыха является одним из институтов трудового права. Данный институт содержит в себе нормы, осуществляющие правовое регулирование общественных отношений по предоставлению и использованию различных видов времени отдыха. К ним относятся перерывы в течение рабочего дня, ежедневный (междусменный) отдых, выходные и нерабочие праздничные дни, а также отпуска.

Отечественное законодательство о времени отдыха формировалось на протяжении нескольких периодов российской истории. Так, юридические нормы, осуществляющие регулирование времени отдыха, содержались еще в Указной книге Земского приказа (Уложении полицейском и гражданском), изданной в 1647 г. [1, с. 175–176]. Следует отметить, что до конца XIX в. в России не было нормативно-правового акта, централизованно регулировавшего время отдыха работников на всей ее территории. В основном правовое регулирование касалось перерывов в течение рабочего дня, воскресных и праздничных дней, но законодательство предусматривало и некоторые иные периоды освобождения от работы (например, отпуска, предоставляемые работникам для выполнения сельскохозяйственных работ). Следует также учитывать, что государственной религией России до 1917 г. было православие. Данное обстоятельство оказало существенное влияние на формирование и развитие отечественного законодательства о времени отдыха.

После отмены крепостного права в 1861 г. законодательное нормирование рабочего времени и времени отдыха стало особо актуальным. Рабочий вопрос в это время привлекал всеобщее внимание, которое усиливалось так называемыми рабочими беспорядками в 1875–1882 гг. в разных районах России. Наиболее значительным нормативно-правовым актом рассматриваемого периода, воплотившим в себе результаты борьбы рабочего класса за достойные условия труда, является высочайше утвержденное мнение Государственного совета «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» [2, с. 73–77]. Оно приобрело силу

закона с ноября 1898 г. (далее – закон от 2 июня 1897 г.). Принятие указанного закона стало значительным шагом вперед в формировании отечественного законодательства о времени отдыха. Он впервые комплексно урегулировал вопросы времени отдыха работников на всей территории. Некоторые нормы, содержащиеся в этом законе, оказались эффективными на практике, и поэтому они были сохранены в советском трудовом законодательстве и впоследствии вошли в современное трудовое законодательство.

После 1917 г. правовое регулирование времени отдыха претерпело некоторые изменения. В период становления и укрепления командно-административной экономики начало формироваться новое, советское законодательство. Важнейшей его отраслью было трудовое законодательство. Изменения претерпели и нормы о времени отдыха: были более детально урегулированы перерывы в течение рабочего дня, изменился перечень праздничных дней, введены правила о еженедельном непрерывном отдыхе. В целом советское трудовое законодательство изначально отличалось более подробной регламентацией времени отдыха. Одним из значительных достижений советского законодательства о времени отдыха стало признание права работников на ежегодный оплачиваемый отпуск. Впервые оно было провозглашено в постановлении СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. «Об отпусках» [3]. Продолжительность отпуска, предусмотренная данным постановлением, составляла две недели. Впоследствии продолжительность отпуска, предоставляемого работникам, увеличивалась.

Советское трудовое законодательство изменило перечень праздничных дней, в которые работники освобождались от работы. Так, религиозные праздники, предусмотренные законодательством, действовавшим до Октябрьской революции 1917 г., были заменены так называемыми историко-революционными днями, а также светскими праздниками (например, 12 марта – День низвержения самодержавия, 1 мая – День Интернационала, 7 ноября – День пролетарской революции и т. д.).

В целом следует отметить, что в советский период было сформировано множество норм трудового права, обеспечивающих право работников на отдых. Данные нормы в основном соответствовали требованиям командно-административной экономики. Однако некоторые из них, показавшие свою эффективность, были сохранены в период рыночной экономики. Впоследствии они были включены в Трудовой кодекс РФ.

Впервые понятие времени отдыха было сформулировано в 20-х гг. XX в. Под временем отдыха понималось «время, в течение которого рабочие и служащие свободны от работы и которым они могут располагать по своему усмотрению» [4, с. 109]. В 1944 г. Г. К. Москаленко высказал мнение, что время отдыха – это определенное законом или на основании закона время, в течение которого работники свободны от выполнения своих трудовых обязанностей [5, с. 61]. Позднее к нему присоединились Л. Я. Островский, А. И. Шебанова, В. И. Никитинский и др. [6, с. 230; 7, с. 158]. Другие исследователи, занимающиеся трудовым правом, например Я. А. Карасев, М. Ю. Гольдштейн, В. С. Коротков, Л. Я. Гинцбург и др., согласились с этой точкой зрения, но при этом добавили признак времени отдыха, содержащийся в определении Л. В. Забелина, М. Н. Левина, Я. Р. Эмдина. Таким образом, они определяли время отдыха как время, когда работники должны быть свободны от выполнения трудовых обязанностей и которое может использоваться ими по своему усмотрению [8, с. 16; 9, с. 34; 10, с. 37–38]. Мнение этой группы ученых получило наибольшее распространение в науке трудового права. Оно нашло отражение в ст. 106 ТК РФ [11]. Трудовой кодекс РФ является первым законодательным актом, легально закрепившим понятие времени отдыха. Однако среди ученых, занимающихся трудовым правом, есть и иные точки зрения на определение времени отдыха. Некоторые исследователи соглашались с Л. В. Забелиным, М. Н. Левиным, Я. Р. Эмдиным, полагая, что временем отдыха следует считать время освобождения работника от работы, а не от трудовых обязанностей [12, с. 72]. Представляется, что замечания данной группы ученых являются обоснованными. Так, В. Г. Малов, аргументируя свою точку зрения, указывает, что некоторые трудовые обязанности сохраняются за работником и в нерабочее время (например, обязанность бережно относиться к имуществу работодателя, не разглашать служебную и коммерческую тайну) [13, с. 300].

Предоставление работнику времени отдыха является важным условием восстановления работоспособности работника после утомления, вызванного работой. Оно также необходимо для сохранения работоспособности работника в течение дли-

тельного времени. Это подтверждается не только в литературе по трудовому праву [4, с. 109; 14, с. 165], но и в литературе по физиологии [15, с. 65; 16, с. 253; 17]. В рыночных условиях хозяйствования работодатель нуждается в том, чтобы работоспособность его работников была постоянно на должном уровне. Это отражается на производительности их труда и качестве работы, а в итоге является условием успешности работодателя в бизнесе. Государство также в конечном счете заинтересовано в этом, так как экономическое положение организации, индивидуального предпринимателя определяет размер налогов, уплачиваемых им в бюджет, сказывается на стабильности трудовых отношений в обществе.

В соответствии с этим вполне справедливо и обоснованно со стороны работодателя требовать от работника, чтобы он во время отдыха заботился о сохранении своей работоспособности, восстановлении ее после рабочего дня (рабочей смены). В современном трудовом праве России есть нормы, направленные на использование работником времени отдыха по указанному назначению. К ним относятся ст. 114 ТК РФ, в соответствии с которой за работником сохраняется средний заработок на время ежегодного оплачиваемого отпуска, а также ч. 3 ст. 112 ТК РФ, обязывающая работодателя выплачивать работникам дополнительное вознаграждение за те нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. К ним можно также отнести ст. 113 ТК РФ, запрещающую привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Изложенное позволяет говорить о целевом назначении времени отдыха. Оно состоит в том, что работник наряду с собственными интересами обязан соблюдать во время отдыха интересы работодателя, т. е. использовать это время для восстановления и сохранения своей работоспособности. Следует отметить, что использование времени отдыха для восстановления работоспособности отвечает и интересам самого работника.

Как уже отмечалось, большинство ученых считают, что работник может использовать время отдыха по своему усмотрению. Действительно, как правило, работники могут самостоятельно определять, какими видами деятельности следует заняться в это время. Однако при анализе правового регулирования труда различных категорий работников можно прийти к выводу о том, что часто работники не могут использовать время отдыха по собственному усмотрению в полной мере. Так, по мнению В. М. Лебедева, «...целый ряд категорий работников нередко ограничен в свободе распоряжения своим временем отдыха. Такое ограничение в ряде случаев заложено в законе, опосредуется трудовым

договором, т. е. исходит от работодателя». Кроме того, «нередко работник не может использовать время отдыха по своему усмотрению в силу особенностей выполняемой им трудовой функции» [18, с. 74]. Анализ особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников позволил В. М. Лебедеву прийти к выводу о наличии самостоятельной правовой категории, существующей наряду с рабочим временем и временем отдыха работника. Это промежуточное время, связанное с переходом от работы к свободному от исполнения трудовых обязанностей времени. Таким образом, одной из актуальных задач исследования рассматриваемой темы является разграничение времени отдыха и так называемого промежуточного времени. Очевидно, что ко времени отдыха нельзя относить те периоды, когда работник в свободное от работы время фактически выполняет свою работу, совершает подготовительные или заключительные действия или операции либо находится в состоянии готовности немедленно приступить к выполнению своей работы.

Таким образом, время отдыха можно определить как время, в течение которого работник свободен от работы, предусмотренной трудовым договором, и которое он использует по своему усмотрению в рамках, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, для удовлетворения своих потребностей и интересов, а также для восстановления и сохранения своей способности к эффективному труду.

При исследовании времени отдыха по трудовому праву России следует рассматривать различные виды времени отдыха. Среди видов времени отдыха можно выделить: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, а также отпуска. В целом анализ различных видов времени отдыха позволяет сделать вывод о том, что их можно условно разделить на две группы: кратковременный отдых (перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни), а также отпуска [19, с. 372].

Анализ различных видов времени отдыха показывает, что они по-разному сказываются на восстановлении работоспособности работника. Так, перерывы в течение рабочего дня, смены способствуют восстановлению физического потенциала работника. В то же время другие виды времени отдыха (ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска) позволяют эффективно восстанавливать его интеллектуальные воз-

можности [18, с. 77]. Кроме того, такие виды времени отдыха, как выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска, позволяют работнику удовлетворить его собственные потребности и интересы в большей степени, чем перерывы в течение рабочего дня, смены и ежедневный (междусменный) отдых.

Перерывы в течение рабочего дня в значительной степени обособлены от иных видов времени отдыха. Одним из отличительных признаков перерывов является их кратковременность. Кратковременность перерывов в течение рабочего дня порождает и иные особенности этого вида времени отдыха. Так, работники зачастую ограничены в использовании перерывов в работе для удовлетворения своих потребностей и интересов. Кратковременность перерывов в конечном счете обусловлена интересами работодателя. Работодатель заинтересован в том, чтобы работник своевременно приступил к выполнению своей работы по окончании перерыва. Своевременное возвращение работника к работе является одним из показателей эффективного и производительного использования им своего рабочего времени.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) можно условно разделить на две группы: общие и специальные перерывы. Общие перерывы предоставляются работникам всех категорий во всех отраслях народного хозяйства. К данным перерывам следует отнести перерыв для отдыха и питания, а также кратковременные перерывы для отдыха и личных надобностей. Очевидно, что особенности физиологии человека требуют периодического предоставления работнику таких перерывов. Следовательно, данные перерывы должны быть предусмотрены для работников всех категорий, трудящихся во всех отраслях народного хозяйства, кроме случаев, когда специфика технологического процесса не позволяет предоставить работнику такие перерывы.

Остальные перерывы установлены либо для работников отдельных категорий, либо для лиц, трудящихся в отдельных отраслях народного хозяйства. При исследовании специальных перерывов следует учитывать современные тенденции развития трудового права России. Так, по мнению В. М. Лебедева, в настоящее время «...нельзя говорить только о специфике правового регулирования труда в таких отраслях, как строительство, воздушный или морской транспорт и ряде других отраслей, поскольку так называемая специфика оказывается там основой правового регулирования труда...» [20, с. 125]. С этой точки зрения специальные перерывы, предусмотренные для работников, трудящихся в отдельных отраслях народного хозяйства (например, для водителей автомобилей,

работников железнодорожного транспорта, работников, занятых в строительстве и т. д.), в определенном смысле можно считать общими перерывами для той или иной отрасли.

Специальные перерывы могут как включаться, так и не включаться в рабочее время. Включение перерывов в рабочее время создает дополнительные гарантии для соблюдения прав работников. В частности, время этих перерывов оплачивается.

Ежедневный (междусменный) отдых представляет собой период времени с момента окончания одного рабочего дня (смены) до начала следующего рабочего дня (смены). Предоставление работнику ежедневного (междусменного) отдыха позволяет не только восстановить силы работника, потраченные в процессе работы, но и удовлетворить его иные потребности, интересы, не связанные с работой у данного работодателя. В настоящее время Трудовой кодекс РФ не содержит требований к продолжительности этого вида времени отдыха. Нормы, регулирующие предоставление этого вида времени отдыха, содержатся в подзаконных нормативно-правовых актах (см., например, п. 38 Положения об особенностях рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ, утвержденного приказом Министерства транспорта РФ от 21.11.2005 г. № 139 [21]; п. 42–51 Положения об особенностях рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утвержденного приказом Министерства путей сообщения РФ от 05.03.2004 № 7 [22] и т. д.). Как правило, в этих нормативно-правовых актах указывается, что длительность ежедневного (междусменного) отдыха должна вдвое превышать время работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). Такая продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха во многом способствует обеспечению прав работника. Кроме того, она является благоприятной для восстановления и сохранения работоспособности работника, сохранения его здоровья.

В целом продолжительность данного вида времени отдыха во многом зависит от особенностей технологического процесса, условий труда и других обстоятельств, существующих на уровне конкретной организации. Поэтому значительную роль в регулировании ежедневного (междусменного) отдыха играют локальные нормативно-правовые акты. Очевидно, что правильное, физиологически обоснованное регулирование ежедневного (междусменного) отдыха соответствует интересам обеих сторон трудового договора. Поэтому в локальных нормативно-правовых актах работодатель может установить ту продолжительность

ежедневного (междусменного) отдыха, которая была бы оптимальной как для обеспечения интересов производства, так и для реализации права работников на отдых.

Выходные и нерабочие праздничные дни представляют собой два самостоятельных вида времени отдыха. При этом они тесно связаны между собой. Так, они отличаются наибольшей продолжительностью среди других видов кратковременного отдыха. Это позволяет в большей степени обеспечить восстановление способности работника к эффективному труду, а также удовлетворить иные потребности, интересы работников, не связанные с его работой у данного работодателя. Это обуславливает высокую значимость выходных и нерабочих праздничных дней для соблюдения интересов сторон трудового договора.

Выходные и нерабочие праздничные дни способствуют не только восстановлению физического потенциала работника, но также восстановлению и сохранению его интеллектуальных, творческих способностей. Это говорит об универсальности выходных и нерабочих праздничных дней, значении их для всех отраслей народного хозяйства и всех категорий работников.

Современное трудовое законодательство содержит достаточно подробные требования к предоставлению и использованию работниками выходных и нерабочих праздничных дней. Нормы о выходных и нерабочих праздничных днях, закрепленные в ТК РФ, были в основном сформированы в советский период. После распада СССР эти нормы подвергались изменениям, в известной степени приспособившим их к требованиям рыночной экономики. Исследование отечественной истории показывает, что в нашей стране выходные дни, а также праздничные дни использовались как эффективное средство религиозной, политической пропаганды. Правовые нормы, регулирующие отношения по предоставлению и использованию работниками выходных и праздничных дней, в значительной степени подвергаются воздействию политики государства. Создавая эти нормы, государство заботится не только о соблюдении целевого назначения времени отдыха. Цель, которую преследовал и преследует законодатель, фактически состоит в воспитании среди граждан уважения к существующему общественному строю, его основным идеалам и ценностям.

В настоящее время предоставление работникам выходных, а также нерабочих праздничных дней не позволяет в необходимой мере восстановить работоспособность работников, повысить производительность их труда. Регламентация выходных и праздничных дней должна основываться не только на политических мотивах законодателя, а также

религиозных требованиях. При регулировании этих видов времени отдыха необходимо руководствоваться требованиями и рекомендациями, разработанными в области физиологии. В частности, следует учитывать динамику изменений работоспособности, которая зависит от чередования рабочего времени и времени отдыха (в том числе выходных и праздничных дней). Это позволит обеспечить высокую производительность труда работников на протяжении длительного времени.

Отдельным видом времени отдыха являются отпуска. При этом следует разграничивать отпуска как вид времени отдыха и отпуска, имеющие особое целевое назначение, не связанные с обеспечением отдыха работника (например, отпуск по беременности и родам, отпуск для работников, совмещающих работу с обучением и т. д.). Отпуска как вид времени отдыха включают в себя: ежегодные оплачиваемые отпуска (основные и дополнительные) и отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые работнику для отдыха. Главным элементом в системе отпусков являются ежегодные оплачиваемые отпуска. Они предоставляются работникам с сохранением места работы, а также среднего заработка. В современном трудовом законодательстве закреплено два вида ежегодных оплачиваемых отпусков. Это ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам всех категорий во всех отраслях народного хозяйства. Минимальная продолжительность этого отпуска в соответствии со ст. 115 ТК РФ составляет 28 календарных дней. Отдельным категориям работников могут предоставляться отпуска большей продолжительности (ежегодные удлиненные отпуска) (см. ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ от 24.11.1995 № 181 [23], ст. 5 ФЗ от 07.11.2000 г. № 16-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» [24], постановление Правительства РФ от 12.08.1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» [25] и т. д.). Предоставление работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска является важной гарантией соблюдения права работника на отдых.

Право на дополнительные отпуска имеют лишь работники отдельных категорий. В литературе по трудовому праву отмечается, что дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска и в дополнение к нему. Дополнительные отпуска увеличивают общую продолжительность ежегодного отпуска путем прибавления дней отдыха к основному отпуску. Анализ системы дополнительных отпусков, закрепленной в отечественном тру-

довом законодательстве, позволяет сделать вывод о том, что она в основном была сформирована в советский период. Изменения в законодательстве РФ, повлиявшие на систему дополнительных отпусков, были обусловлены переменами в экономике и общественном строе современной России. Однако в целом большинство норм трудового права о дополнительных отпусках, сформированных в советский период, вошли в современное трудовое законодательство. Это еще раз подтверждает вывод о преемственности трудового законодательства советского и постсоветского периодов. Следовательно, многие нормы трудового права, сформированные в период командно-административной экономики, оказались применимыми и для рыночных условий хозяйствования.

В целом следует отметить, что отпуска позволяют не только восстановить физические и интеллектуальные способности работника для последующего продолжения работы, но и удовлетворить его иные потребности и интересы, не связанные с работой у данного работодателя. С этой точки зрения отпуска представляют особую ценность для удовлетворения интересов как работника, так и работодателя.

В настоящее время существует множество проблем и недоработок в отечественном законодательстве о времени отдыха. Решение этих проблем позволит повысить производительность и качество труда работников, устранить потери рабочего времени на производстве, а следовательно, обеспечить интересы работников и работодателей, а также интересы государства. Одним из главных направлений в совершенствовании законодательства о времени отдыха должно стать приспособление норм ТК РФ, а также других нормативно-правовых актов к требованиям рыночной экономики. Представляется, что в настоящее время необходимо расширить свободу работника и работодателя в регулировании времени отдыха путем принятия локальных нормативных актов, заключения коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. Кроме того, необходимо закрепить в трудовом законодательстве целевое назначение времени отдыха. Одной из гарантий использования работником времени отдыха по целевому назначению может стать запрет на выполнение оплачиваемой работы в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Выполнение работы по трудовому (или по гражданско-правовому) договору в период отпуска отрицательно сказывается на восстановлении работоспособности работника. Это, в свою очередь, отрицательно сказывается на производительности его труда, а следовательно, нарушает права и законные интересы работодателя.

Список литературы

1. Хрестоматия по истории русского права / сост. М. Владимировский-Буданов. СПб.; Киев, 1889. Вып. 3. 253 с.
2. Устав о промышленности (фабричной, заводской и ремесленной) и устав пробырный / сост. М. Шрамченко. СПб., 1899. XIV, 433 с.
3. Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства. 1918. № 3. Ст. 527.
4. Забелин Л. В., Левин М. Н., Эмдин Я. Р. Регулирование вопросов труда в промышленности. М.; Л., 1925. 486, II с.
5. Александров Н. Г., Москаленко Г. К. Советское трудовое право. М., 1944. 217 с.
6. Советское трудовое право. Основы гражданского права: учеб. пос. / под общ. ред. К. С. Батыгина. М., 1970.
7. Советское трудовое право / под ред. В. С. Андреева. М., 1971. 399 с.
8. Карасев Я. А. Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР: лекция для студентов ВЮЗИ. М., 1957. 24 с.
9. Гольдштейн М. Ю., Коротков В. С. Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР. М.: Гос. изд-во юрид. лит., 1959. 86 с.
10. Гинцбург Л. Я. Отпуска рабочих и служащих. М., 1961. 164 с.
11. Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
12. Трудовое право. Энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1963. 576 с.
13. Трудовое право России: учебник / под ред. О. В. Смирнова. М.: Проспект., 2005. 560 с.
14. Сыроватская Л. А. Трудовое право: учебник. М.: Высшая школа, 1997. 255 с.
15. Физиолого-гигиенические аспекты трудовой деятельности человека: учебное пособие к элективному курсу. Волгоград, 2006. 85 с.
16. Виноградов М. И. Физиология трудовых процессов. М.: Медицина, 1966. 367 с.
17. Калинина Н., Муксинова Л. Режимам труда и отдыха – научную основу // Социалистический труд. 1965. № 5. С. 54–59.
18. Лебедев В. М. Трудовое право и акрибология: особенная часть. М.: Статут, 2008. 131 с.
19. Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2002. 558 с.
20. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право: опыт трудового компаративизма. М.: Статут, 2007. 301 с.
21. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2006. № 6.
22. Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2004. № 24.
23. Собрание законодательства РФ. 1995. № 48, ст. 4563.
24. Собрание законодательства РФ. 2000. № 46, ст. 4538.
25. Собрание законодательства РФ. 1994. № 17, ст. 249.

Тимофеев И. В., ассистент, соискатель.

Томский государственный педагогический университет.

Ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 634061.

E-mail: timmon_84@mail.ru

Материал поступил в редакцию 29.05.2012.

I. V. Timofeev

TIME OFF ACCORDING TO THE EMPLOYMENT LAW OF RUSSIA

The article examines the legal regulation of time off in Russia. We investigate the concept of leisure time, the history of the formation and development of domestic legislation on time off. Additionally, the article investigates the theoretical and practical problems associated with the provision of workers of different types of time off.

Key words: *time off, working capacity, fatigue, breaks during the workday, weekends, public holidays, vacation.*

Tomsk State Pedagogical University.

Ul. Kievskaya, 60, Tomsk, Russia, 634061.

E-mail: timmon_84@mail.ru