

**А. А. Греченков,**  
кандидат юридических наук, доцент,  
профессор кафедры гражданского и трудового права  
Академии Министерства внутренних дел  
Республики Беларусь

**И. В. Колодинская,**  
старший преподаватель  
кафедры гражданско-правовых дисциплин  
Гомельского государственного университета  
имени Франциска Скорины

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА КАК ВАЖНОГО КОМПОНЕНТА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

### *Аннотация*

*Рассмотрены актуальные вопросы, связанные с правовым регулированием времени отдыха как важного компонента обеспечения охраны труда. Авторы, опираясь на научные взгляды В. И. Семенкова о значительной роли норм о рабочем времени и времени отдыха в обеспечении охраны труда, сделали вывод о том, что они получили отражение и дальнейшее развитие в современном законодательстве и правовой доктрине. Рассмотрены актуальные вопросы, касающиеся оценки состояния и возможного совершенствования законодательства Беларуси о времени отдыха. При этом основное внимание уделено отпускам, которые являются особым, самым длительным, непрерывным и многоплановым периодом освобождения работника от работы.*

**Ключевые слова:** правовое регулирование, охрана труда, рабочее время, время отдыха, отпуск.

### **Введение**

В соответствии с Конституцией Республики Беларусь гражданам Республики Беларусь гарантируется право на охрану здоровья, которое обеспечивается в числе других мер совершенствованием охраны труда (ст. 45); трудящиеся имеют право на отдых. Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха (ст. 43) [1].

В ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах признается право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены [2]. Конвенция Международной организации труда № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1983 г.), распространяющаяся на все отрасли экономической деятельности, регу-

лирует согласованную национальную политику в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды. Для проведения в жизнь указанной политики предусматривается осуществление серии мероприятий как на национальном уровне, так и на уровне отдельных организаций.

Важным компонентом обеспечения охраны труда в современных условиях выступает четкая правовая регламентация рабочего времени и времени отдыха. При этом в указанной сфере в Беларуси имеют место некоторые спорные подходы и нерешенные вопросы. Настоящая статья посвящена оценке состояния национального законодательства о времени отдыха и определению возможностей его дальнейшего совершенствования.

### **Основная часть**

Вклад Виктора Ивановича Семенкова в развитие научной мысли и законодательства об охране труда и о смежных правовых категориях не оценим. В частности, в своих научных трудах ученый обращал внимание на то, что в нормотворческой практике

и юридической литературе советского периода понятие охраны труда употреблялось в широком и узком смысле. В широком смысле охрана труда рассматривалась как комплекс правовых мер, направленных против необоснованных увольнений и переводов рабочих и служащих, отклонений от нормального режима рабочего времени и времени отдыха и других нарушений трудовых прав. В узком смысле под охраной труда понималась система организационно-правовых мер обеспечения правил техники безопасности, производственной санитарии и гигиены, охраны труда женщин и подростков. При этом ученый считал неправомерным относить нормы о рабочем времени, времени отдыха, заработной плате и другие к понятию охраны труда. Вместе с тем он указывал на неразрывную связь норм о рабочем времени и времени отдыха с нормами об охране труда, подчеркивая их важную роль в обеспечении охраны труда [3, с. 21, 26, 71].

Научные идеи В. И. Семенкова (в том числе о важной роли норм о рабочем времени и времени отдыха в обеспечении охраны труда) получили отражение и дальнейшее развитие в современном законодательстве и правовой доктрине, в том числе в Законе Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» (далее — Закон об охране труда). Так, в Законе об охране труда в числе обязанностей работодателя по обеспечению охраны труда указана его обязанность по обеспечению режима труда и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (абз. 3 ч. 2 ст. 17); в числе мер по охране труда несовершеннолетних предусмотрен запрет привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные в порядке, предусмотренном законодательством, нерабочими, работам в выходные дни, если иное не установлено законодательными актами (ч. 6 ст. 16) [4]. В новейшей литературе также подчеркивается, что в целях предупреждения причинения вреда жизни и здоровью работника в области охраны труда должна применяться среди прочих способов защита временем, исходя из чего продолжительность рабочего времени и времени отдыха должна находиться в прямой зависимости от условий труда на рабочем месте [5, с. 43].

В настоящей статье рассматриваются актуальные вопросы, касающиеся оценки состояния и определения возможностей дальнейшего совершенствования правового регулирования времени отдыха в Беларуси как важного компонента обеспечения охраны труда.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси) правовому регулированию времени отдыха посвящены гл. 11 «Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни» и 12 «Трудовые и социальные отпуска» (в части трудовых отпусков). Кроме того, положения о времени отдыха содержатся и в целом ряде иных глав ТК Беларуси (1, 7, 9, 19–22, 26, 28, 32 и др.) [6].

Характеризуя время отдыха как *установленное время*, следует учитывать, что легального определения времени отдыха в данном аспекте ТК Беларуси, к сожалению, не содержит. Такое определение закреплено, в частности, в ст. 106 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК России): время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению [7].

В российской литературе по трудовому праву отмечаются два существенных признака времени отдыха, вытекающих из этого определения. Во-первых, в течение указанного времени работник должен быть свободен от исполнения трудовых обязанностей. При этом обращается внимание на неточность определения в данной части. Она заключается в том, что некоторые обязанности (бережно относиться к имуществу работодателя, не разглашать служебную и коммерческую тайну и др.) должны исполняться и в нерабочее время [8, с. 300]. Во-вторых, время отдыха работник может использовать по своему усмотрению. Данный признак позволяет провести разграничение времени отдыха и нерабочего времени. К анализу понятия и структуры нерабочего (внеабочего) времени обращались как специалисты по экономике и социологии труда, так и юристы. Вместе с тем, как справедливо отмечается в литературе, юридически значимым является выделение в структуре нерабочего времени только двух периодов: времени отдыха и иных периодов времени освобождения от работы. При этом время отдыха используется работником по его усмотрению, в законодательном порядке определяются только виды и минимальные границы этого времени. Иные же периоды времени освобождения от работы предоставляются работнику в целях, не связанных с обеспечением отдыха [9, с. 513].

Характерно, что и в ТК Беларуси, и в ТК России законодатель разграничивает время отдыха (гл. 11 и частично 12 — в ТК Беларуси) и иные периоды освобождения от работы, регулируя их другими разделами (в ТК России) или главами указанных кодексов (гл. 9, 15, 16 и др. — в ТК Беларуси).

Рассмотрение времени отдыха в качестве **фактического времени** позволяет судить о том, сколько работник действительно отдыхал. Данное время не всегда совпадает с установленным, оно может быть и меньше (в большинстве случаев), и больше его. Так, фактическое время будет меньше, чем установленное, в случаях, если работник привлекается к работе в периоды, когда он должен был отдыхать (например, при привлечении его к сверхурочной работе, к работе в выходные дни, при замене части трудового отпуска денежной компенсацией).

Фактическое время будет больше, чем установленное, в случаях, если работник освобождается от работы в те периоды, когда он должен был работать. В качестве примера можно привести случай предоставления работнику отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе нанимателя согласно ст. 191 ТК Беларуси, который по существу может рассматриваться как специфический «вынужденный» вид времени отдыха, поскольку работник использует его по своему усмотрению.

Отдельные виды времени отдыха объективно образуют *единую систему*. К сожалению, в ТК Беларуси данная система закрепления не получила (в ТК России она, к примеру, определена в отдельной ст. 107 с перечислением конкретных видов времени отдыха с учетом увеличения их продолжительности).

В целях преодоления отмеченного пробела считаем целесообразным дополнить ТК Беларуси ст. 133<sup>1</sup> следующего содержания:

**«Понятие, основные виды и продолжительность времени отдыха**

Временем отдыха считается время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Кодексом, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора должен быть свободен от работы и которое он может использовать по своему усмотрению.

Основными видами времени отдыха являются:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) междудневный (междусменный) отдых;
- 3) еженедельный непрерывный отдых (выходные дни);
- 4) нерабочие государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147);
- 5) трудовые отпуска.

Продолжительность видов времени отдыха не может быть менее установленной настоящим Кодексом».

Рассмотрим подробнее **отпуска**, являющиеся особым, самым длительным, непрерывным и много-

плановым периодом освобождения работника от работы. В литературе имеют место различные подходы к трактовке понятия отпуска и видов отпусков. При этом большинством ученых поддерживается концепция единого родового понятия отпуска с выделением двух основных его видов — трудовых и социальных отпусков. Именно такой подход воспринят законодателем Беларуси (в ТК России, к примеру, легальное определение отпуска, а также разделение отпусков на трудовые и социальные отсутствуют).

Трудовые и социальные отпуска регулируются гл. 12 ТК Беларуси и иными актами законодательства. В данной главе установлены два вида отпусков — *трудовые и социальные*.

Работники имеют право на указанные отпуска при наличии оснований, предусмотренных ТК Беларуси.

С принятием ТК Беларуси в ст. 150 впервые в отечественном законодательстве дается легальное определение отпуска (ч. 1) и закрепляется действующая система отпусков (ч. 2).

Под отпуском понимается освобождение работника от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК Беларуси.

В 2007 г. в ч. 2 ст. 150 ТК были внесены существенные коррективы, затронувшие виды трудовых и социальных отпусков (в частности, было исключено деление трудовых отпусков на основной минимальный отпуск и основной удлиненный отпуск, вместо этого устанавливалось единое понятие — «основной отпуск»).

В настоящее время для работников предусматриваются следующие виды отпусков:

- 1) трудовые отпуска:
  - основной отпуск;
  - дополнительные отпуска;
- 2) социальные отпуска:
  - по беременности и родам;
  - по уходу за детьми;
  - в связи с получением образования;
  - в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС;
  - по уважительным причинам личного и семейного характера.

Следует обратить внимание, что исключение в 2007 г. деления основного отпуска на минимальный и удлиненный вызвало аргументированную критику ряда специалистов. Помимо терминологических сложностей (связанных с использованием вместо одного слова «удлиненный» фразы из семи слов «продолжительность трудового отпуска более 24 календарных дней»), это повлекло за собой боль-

шие материальные затраты и потери рабочего времени, связанные с заменой прежней терминологии [10, с. 17–18].

Важно также учитывать, что предусмотренная ч. 2 ст. 150 ТК Беларуси система социальных отпусков не в полной мере согласована с конкретными видами этих отпусков, указанными в соответствующих статьях гл. 12 ТК Беларуси. В частности, в данной системе не учтен отпуск, предоставляемый по инициативе нанимателя, который предусмотрен ст. 191 ТК Беларуси.

С учетом вышеизложенного можно указать на следующие *важнейшие особенности отпуска*, закрепленные в ТК Беларуси:

1. Право на отпуск возникает при наличии оснований, предусмотренных ТК. Такими основаниями являются отработка определенных периодов времени, работа с определенными условиями труда, факт беременности и родов, факт обучения в учреждении образования и др.

2. По основаниям предоставления и целевому назначению отпуска подразделяются на трудовые и социальные. Указанные термины восприняты белорусским законодателем из проекта Закона СССР «Об отпусках» [11].

*Трудовой отпуск* предоставляется в связи с трудовой деятельностью работника за работу в течение рабочего года (ежегодно). Он предназначается для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника (ч. 1 и 2 ст. 153 ТК Беларуси).

В отличие от этого, право на *социальные отпуска* работников не зависит от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой формы организации. Указанные отпуска предоставляются работникам в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей (ч. 1 и 2 ст. 183 ТК Беларуси).

3. Отпуск — это освобождение («отпускание») от работы по трудовому договору. Представляется, однако, что в данной части определение отпуска является недостаточно точным. Как справедливо отмечает Н. С. Березуцкая, отпуск предполагает освобождение от работы не только по трудовому договору, но и от другой работы (в частности, от работы, выполняемой на основании членства; работы, связанной с прохождением военизированной государственной службы). С учетом этого она предлагает изменить формулировку «освобождение от работы по трудовому договору» на формулировку «освобождение от трудовых обязанностей». Однако с предлагаемой формулировкой вряд ли можно без-

оговорочно согласиться, поскольку некоторые обязанности (бережно относиться к имуществу нанимателя, хранить государственную и служебную тайну и пр.) должны исполняться работником и в период отпуска [12, с. 282].

Исходя из сказанного *полагаем, что слова «по трудовому договору» из легального определения отпуска целесообразно исключить.*

Отпуск предполагает освобождение от работы на определенный, причем относительно длительный непрерывный период, что *целесообразно отразить в легальном определении отпуска.*

В период отпуска работнику предоставляются определенные гарантии.

Так, на время любого отпуска работнику гарантируется сохранение прежней работы. При этом под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же должности служащего (профессии рабочего) и квалификации на том же рабочем месте (ч. 3 ст. 153 ТК Беларуси).

На время трудового отпуска, а в случаях, предусмотренных ТК Беларуси или коллективным договором, соглашением, — и на время социальных отпусков работнику гарантируется сохранение среднего заработка (заработной платы).

Следует отметить, что до принятия Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 «Об изменении законов» (далее — Закон № 219-3) при использовании указанных терминов в гл. 12 ТК Беларуси имело место разночтение: в одних статьях (ч. 2 ст. 153, ст. 175, 176) использовался термин «средний заработок», в других статьях (п. 2 и 3 ч. 1 ст. 164, ч. 3 ст. 183, ст. 189–192) речь шла о социальных отпусках с сохранением или без сохранения «заработной платы». После внесения соответствующих изменений в ТК Беларуси Законом № 219-3, а также Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-3 «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» разночтение сохранилось и даже увеличилось: сейчас в одних статьях (ч. 1 ст. 150, ч. 2 ст. 153, ст. 175, 176, ч. 1, 2 ст. 208, п. 3 ч. 1 ст. 261<sup>2</sup>) используется термин «средний заработок», в других статьях (п. 3 ч. 1 ст. 164, ст. 189–192, ст. 212, 219) речь идет о социальных отпусках без сохранения или с сохранением «заработной платы», а в п. 2 ч. 1 ст. 164, ч. 3 ст. 183, ч. 1, 2 ст. 211 и ч. 5, 6 ст. 216 имеет место использование «смешанного» термина — «заработная плата (средний заработок)» [6].

Мы разделяем позицию авторов, которые считают неправильным использование термина «заработная плата» применительно к отпускам [10, с. 16; 12, с. 281]. Полагаем, что в статьях ТК Беларуси, касающихся гарантий на время трудовых и социаль-

ных отпусков, речь должна идти именно о среднем заработке, который исчисляется по особым правилам, отличным от правил начисления заработной платы. Применительно к отдельным видам социальных отпусков — по беременности и родам (ст. 184 ТК Беларуси), по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 185 ТК Беларуси) — следует говорить о гарантии в виде выплаты ежемесячного государственного пособия по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством.

С учетом сказанного в соответствующие статьи ТК Беларуси целесообразно внести коррективы.

На основании вышеизложенного предлагаем:

– часть 1 ст. 150 ТК Беларуси изложить в следующей редакции: *«Под отпуском понимается освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы, а также среднего заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»;*

– часть 1 ст. 153 ТК Беларуси изложить в следующей редакции: *«Трудовой отпуск — ежегодное освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для отдыха с сохранением прежней работы и среднего заработка»;*

– часть 1 ст. 183 ТК Беларуси изложить в следующей редакции: *«Социальный отпуск — связанное с определенными обстоятельствами освобождение*

*работника от работы для различных социальных целей с сохранением прежней работы, а также среднего заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом».*

## **Заключение**

Подводя итоги изложенного, следует еще раз отметить значительный вклад Виктора Ивановича Семенкова в развитие научной мысли и законодательства об охране труда и о смежных правовых категориях. В проведенном исследовании констатируется, что научные идеи В. И. Семенкова (в том числе о важной роли норм о рабочем времени и времени отдыха в обеспечении охраны труда) получили отражение и дальнейшее развитие в современном законодательстве и правовой доктрине, в том числе в Законе об охране труда. Подчеркивается, что четкая правовая регламентация рабочего времени и времени отдыха выступает важным компонентом обеспечения охраны труда. При этом обращается внимание, что в законодательстве Беларуси о времени отдыха имеют место некоторые спорные подходы и нерешенные вопросы и вносятся обоснованные предложения по его дальнейшему совершенствованию, связанные, в частности, с дополнением ТК Беларуси новой ст. 133-1 «Понятие, основные виды и продолжительность времени отдыха», внесением коррективов в легальные определения отпуска (ч. 1 ст. 150), трудового отпуска (ч. 1 ст. 153) и социального отпуска (ч. 1 ст. 183).

## **Список цитированных источников**

1. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 фев. 2022 г. — Мн. : Нац центр законодательства и правовой информации Респ. Беларусь, 2025. — 77 с.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах : принят Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 16 дек. 1966 г. // КонсультантПлюс. Беларусь : справ. правовая система (дата обращения: 07.11.2025).
3. Семенков, В. И. Избранные труды / В. И. Семенков. — Мн. : Ред. журн. «Пром.-торг. право», 2013. — 535 с. — (Наследие права).
4. Об охране труда : Закон Респ. Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 : в ред. от 17 июля 2023 г. № 300-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 07.11.2025).
5. Иванчина, Ю. В. Жизнь и здоровье работников: защита временем как надежный способ профилактики развития профессиональных заболеваний работников / Ю. В. Иванчина, Е. А. Истомина // Право. by. — 2025. — № 3 (95). — С. 37–45.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 дек. 2024 г. № 46-3 // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 16.10.2025).
7. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 17 нояб. 2025 г. № 419-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 07.11.2025).
8. Трудовое право : учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.] ; под ред. О. В. Смирнова. — М. : РГ-Пресс, 2015. — 536 с.
9. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Статут, 2009. — Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — 1149 с.
10. Кривой, В. И. Отпуска: касается всех: полный комментарий новейшего законодательства / В. И. Кривой. — Гомель : Изд-во Е. А. Ковалева, 2008. — 511 с.

11. Об отпусках : проект Закона СССР // Известия. — 1989. — 8 дек.  
12. Березуцкая, Н. С. Об определении термина «отпуск» в Трудовом кодексе Республики Беларусь / Н. С. Березуцкая // Актуальные проблемы экономического развития Республики Беларусь и его правовое регулирование : материалы респ. науч.-практ. конф., Минск, 30 сент. 2010 г. / редкол.: Г. Б. Шишко [и др.] ; науч. ред. Г. Б. Шишко. — Мн., 2010. — Ч. 3. — С. 280–284.

### **Summary**

*The article is devoted to topical issues related to the legal regulation of rest time as an important component of occupational safety and health. Based on the scientific views of V. I. Semenov on the significant role of norms on working time and rest time in ensuring occupational safety and health, the authors conclude that these norms have been reflected and further developed in modern legislation and legal doctrine. The article examines current issues related to the assessment of the state and possible improvement of Belarusian legislation on rest time. The focus is on vacations, which are a special, longest, continuous, and multifaceted period of time when an employee is free from work.*

**Key words:** legal regulation, occupational safety, working time, leisure time, vacations.

Статья поступила в редакцию 11.11.2025

