

Шемаева Александра Владимировна,
Студентка кафедры административного
права и процесса 40.05.01 Правовое обеспечение
национальной безопасности, НИУ БелГУ

Сороколетова Марина Александровна,
старший преподаватель кафедры трудового
и предпринимательского права, НИУ БелГУ

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ОТДЫХ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ И ПСИХОСОЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ КАК УГРОЗА БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Аннотация. В статье рассматривается конституционное право на отдых как фундаментальная гарантия работника в Российской Федерации и его реализация в системе трудового законодательства. На основе анализа международных подходов к регулированию психосоциальных рисков в статье будет рассмотрен тезис о необходимости признания профессионального выгорания не личной проблемой работника, а системной угрозой безопасности труда.

Ключевые слова: Право на отдых, профессиональное выгорание, психосоциальные риски, безопасность труда, трудовое законодательство, управление стрессом.

Конституционное право на отдых, закрепленное в статье 37 Конституции Российской Федерации и является одной из фундаментальных гарантий которая обеспечивает баланс между трудовой деятельностью и восстановлением человека. Согласно части 5 указанной статьи, работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. В настоящее время, формальное соблюдение законодательных норм о времени отдыха не всегда обеспечивает фактическую реализацию этого права.

Первый этап исследования был проведен в период первой и второй волн борьбы с пандемией COVID-19 (которая развернулась одновременно с легализацией синдрома выгорания в МКБ-10). В этот период на основании представления о том, что синдром профессионального выгорания – это состояние дезадаптированности к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений [1] Профессиональное выгорание, которое Всемирная организация здравоохранения включила в Международную классификацию болезней (МКБ-11) как синдром, возникающий в результате хронического стресса на рабочем месте, становится одной из ключевых угроз безопасности труда. В 2024 году 43% российских сотрудников заявили о наличии признаков выгорания, причем каждый пятый был готов покинуть компанию именно по данной причине. Эти цифры свидетельствуют о системном характере проблемы, требующей пересмотра подходов к управлению охраной труда.

Статья 37 Конституции РФ закрепляет право каждого на отдых в системе основных прав и свобод человека и гражданина. Важно, что конституционная формулировка связывает гарантии продолжительности рабочего времени, выходных, праздничных дней и оплачиваемого отпуска именно с работой по трудовому договору. Это подчеркивает особую значимость данных гарантий для лиц, находящихся в трудовых отношениях.

Конституционное право на отдых развивается в Трудовом кодексе Российской Федерации, который определяет виды времени отдыха и порядок их предоставления. Согласно



статье 107 Трудового кодекса Российской Федерации, к видам времени отдыха можно отнести: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Если рассмотреть детально, то практика реализации права на отдых довольно проблематична. Также несмотря на лаконичность и четкость формулировки нормы о графике отпусков (статья 123 ТК РФ), при ее реализации имеет множество нюансов. Чаще всего которые связаны как с толкованием правовых предписаний, так и с балансом интересов работников и работодателей. Психиатры отмечают, что человек с синдромом выгорания из-за снижения концентрации внимания, нарушения когнитивных функций может совершать профессиональные ошибки, подвержен несчастным случаям на производстве, стремится к избеганию выполнения поручений, совершает прогулы, часто болеет различными психосоматическими заболеваниями из-за снижения иммунитета в результате формирования этого синдрома.

И в настоящее время развитие дистанционной занятости создало новые проблемы для реализации права на отдых. Отсутствие четких границ между рабочим и личным временем, размывание понятия «рабочего места» и «рабочего времени» привели к тому, что многие работники фактически находятся в состоянии «постоянной доступности», что делает невозможным полноценное восстановление. Особое значение имеет вывод о том, что психосоциальные риски вносят вклад в развитие не только психических расстройств, но и сердечно-сосудистых заболеваний, заболеваний опорно-двигательного аппарата, а также связаны с повышенной смертностью. Профессиональное выгорание представляет собой наиболее тяжелое проявление психосоциальных рисков. Согласно определению, включенному в МКБ-11, это синдром, характеризующийся тремя основными измерениями:

- чувством истощения (эмоциональное истощение);
- повышенной ментальной дистанцией от работы, чувством негативизма или цинизма по отношению к работе;
- снижением профессиональной эффективности.

Бизнес-психолог Гульнара Зиннатуллина выделяет ключевые симптомы выгорания: хроническая усталость, снижение работоспособности, эмоциональная апатия и повышенная раздражительность. Особенностью развития этого состояния является то, что в группе риска часто оказываются наиболее ответственные и увлеченные сотрудники, склонные игнорировать переутомление. Статистика демонстрирует тревожную динамику. По данным 2024 года, около 63% российских сотрудников подтверждают наличие признаков профессионального выгорания, причем наиболее уязвимыми оказались специалисты в сферах IT, медицины и образования. Эти данные коррелируют с прогнозами HR-специалистов, которые называют выгорание «абсолютным трендом 2025 года в HR» и ключевой причиной увольнений в российских компаниях.

В отличие от России, где психосоциальные риски не выделены в качестве самостоятельного объекта регулирования в законодательстве об охране труда, многие страны мира создали развернутые системы управления этими рисками. Европейский союз с 1989 года реализует подход, основанный на Рамочной директиве 89/391/ЕЕС о безопасности и здоровье работников. Этот документ создает юридическое обязательство работодателей защищать работников путем выявления, оценки и устранения рисков для их безопасности и здоровья, включая психосоциальные риски на рабочем месте.

С точки зрения безопасности труда, профессиональное выгорание обладает всеми признаками профессионального риска, требующего системного управления:

- Доказанная причинно-следственная связь с условиями труда (40 лет исследований, включая мета-анализы и лонгитюдные исследования).



- Измеримость с использованием квалифицированных инструментов оценки (например, опросник К. Маслач, методы оценки рабочего стресса).
- Возможность профилактики путем изменения организации труда, управления нагрузкой и обеспечения полноценного отдыха.
- Наличие юридических прецедентов признания профессионального выгорания страховым случаем в ряде стран (включая Францию, Швецию, Данию).

Право на отдых, закрепленное в Конституции РФ и развитое в трудовом законодательстве, является фундаментальной гарантией, которая обеспечивает сохранение здоровья работника, но формальное соблюдение норм о продолжительности рабочего времени и предоставлении отпусков не всегда обеспечивает фактическую реализацию этого права.

Профессиональное выгорание, охватившее значительную часть российских работников, является прямым следствием системных нарушений в организации труда и управления, включая необеспечение полноценного отдыха и восстановления. Как показывают данные международных исследований, психосоциальные риски, ведущие к выгоранию, по своему воздействию на здоровье и безопасность работников сопоставимы с традиционными профессиональными опасностями.

«Воздействие психосоциальных факторов наносит вред здоровью работника. Причем такой вред не менее реален, чем тот, который обусловлен воздействием на организм вредных физических факторов. Хотя от воздействия последних работник в настоящее время зачастую больше защищен.» [2] Российское законодательство об охране труда нуждается в дополнении положениями, признающими профессиональное выгорание угрозой безопасности труда и устанавливающими требования к управлению психосоциальными рисками. Только комплексный подход, который сможет объединить реализацию права на отдых с системным управлением психосоциальными рисками, позволит эффективно противостоять эпидемии профессионального выгорания и обеспечить действительно безопасные условия труда.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.). – Garant.ru. – URL: <https://constitution.garant.ru/>
2. Доброхотова, Елена Н., Воронкова, Светлана В. 2023. «Синдром профессионального выгорания как правовая категория.» Ежегодник трудового права 13: 132–153. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.109>
3. Зеленкова, Е. (2025). Абсолютный тренд 2025 года в HR – увольнения из-за выгорания. РБК Компании. – URL: <https://companies.rbc.ru/>
4. График отпусков: проблемы и судебная практика. (2025). Мировой судья, № 08/2025, стр. 34-37. DOI: 10.18572/2072-4152-2025-8-34-37
5. Зиннатуллина, Г. (2025). Психолог назвала первые симптомы профессионального выгорания. NEWS.ru. – URL: <https://news.ru/>
6. О праве работника на отдых. Прокуратура Кировской области. – URL: <https://xn--43-dlcmpgf3a0adk.xn--p1ai/>
7. Психологические аспекты охраны труда // Дановский Д.В. – Тольяттинский государственный университет, 2024. – Статья в сборнике материалов научной конференции. – URL: <https://kld-journal.fedlab.ru/osnk-sr2024/article/view/632612>
8. Психосоциальные аспекты профессиональных рисков нарушений здоровья // Научная статья. – 2025. – URL: <https://naukaru08.ru/en/nauka/article/97959/view>
9. Специфика психологических и социально-психологических риск-ориентированных подходов к управлению охраной труда // Хоменко А.О., Чекмарева М.А., Заболотских Т.В.,



Ильин С.М., Самарская Н.А. – Экономика труда. – 2019. – Т. 6, № 2. – С. 901–912. – DOI: 10.18334/et.6.2.40693

10. Абсолютный тренд 2025 года в HR — увольнения из-за выгорания // Зеленкова Е. (HR-директор КГ PROGRESS). — РБК Компании, 3 февраля 2025 г. — URL: <https://companies.rbc.ru/news/n5VNYkXQ7N/>

11. График отпусков: проблемы и судебная практика // Мировой судья. – 2025. – № 08. – С. 34–37. – DOI: 10.18572/2072-4152-2025-8-34-37

12. Компенсация за неиспользованный отпуск как злоупотребление правом // Филиных Т. (юрист АБ КИАП). – Адвокатская газета, 21 ноября 2025 г.

13. Е.А. Серебрякова, Психосоциальные риски, связанные с работой: российский опыт правового регулирования. Вопросы трудового права. 2021;5.

14. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2025). Ст. 107 «Виды времени отдыха» // КонсультантПлюс: [электронный ресурс].

