

ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ІМЕНІ В.М. КОРЕЦЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ІМЕНІ В.М. КОРЕЦЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ПИЛИПЧУК НАТАЛІЯ ПЕТРІВНА

УДК 342.72/.73(477)

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ВІДПОЧИНОК

081 – «Право»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____Н.П. Пилипчук

Науковий керівник: **Шемшученко Юрій Сергійович**,
доктор юридичних наук, професор, академік НАН України

КИЇВ – 2021

АНОТАЦІЯ

Пилипчук Н.П. Конституційне право громадян України на відпочинок. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» (08 – Право). – Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Київ, 2021.

Дисертацію присвячено комплексному та ґрунтовному аналізу проблематики конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні.

У роботі з'ясовано методологічні основи та ступінь наукової розробленості доктринальних досліджень конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні. Обґрунтовано, що методами, характерними для досліджень конституційно-правового регулювання часу відпочинку, є такі: 1) діалектичний метод; 2) історико-правовий метод; 3) системно-структурний метод; 4) логіко-семантичний метод; 5) порівняльно-правовий метод; 6) структурно-функціональний метод.

Розкрито поняття, сутність та ознаки конституційного права людини і громадянина на відпочинок. Встановлено, що статусу «конституційного» право набуває з моменту його відображення на рівні конституційного закону найвищої юридичної сили, що надає їм особливого статусу, значущості та правової охорони. Зроблено висновок, що конституційними правами людини і громадянина є найбільш значимі можливості людини і громадянина, встановлені та гарантовані в нормативно-правовому акті найвищої юридичної сили (Конституції), які мають особливу правову охорону та спрямовані на задоволення найважливіших потреб та інтересів людини і громадянина. До таких прав віднесено і конституційне право людини на відпочинок.

Досліджено специфіку міжнародних стандартів права на відпочинок. Зауважено, що багато конвенцій не врегульовують безпосередньо питання відпочинку, а здебільшого присвячені регулюванню надання оплачуваних відпусток. Україна ратифікувала не всі з розглянутих Конвенцій, а лише окремі, серед яких ратифіковано 1956 року Конвенції про оплачувані відпустки № 52 від

1936 року, 2001 року Конвенції про оплачувані відпустки № 132 (переглянуті 1970 року), 2002 року Конвенції про оплачувані відпустки № 140 від 1974 року. Національні нормативно-правові акти у сфері відпочинку та відпусток відповідають нормам ратифікованих конвенцій Міжнародної Організації Праці, після ратифікації яких Україна проголосила свою готовність дотримуватися міжнародних норм з регулювання державних гарантій права людини на оплачувані відпустки, а в деяких моментах навіть розширюють права громадян України на відпочинок порівняно з міжнародними стандартами. Констатовано, що основним завданням директив Європейського Союзу як міжнародних стандартів прав на відпочинок є врегулювання національного законодавства відповідно до вимог законодавства Європейського Союзу, зокрема, працівникам державних органів доручено забезпечити відповідність проєктів законодавчих актів законодавству Європейського Союзу та визначити ступінь їх відповідності Угоді про асоціацію між Україною і Європейським Союзом та законодавству Європейського Союзу.

Охарактеризовано особливості видів права відпочинку людини й громадянина. Встановлено, що такими видами є право на відпустку, право перерви у робочому дні та тижні та право на відпочинок із спеціальною метою. Підкреслено, що право на відпочинок із спеціальною метою незалежно від самого виду обов'язково спрямоване на збереження і покращення здоров'я. Саме спеціальна мета вказує на проблеми із здоров'ям і необхідність додаткових дій щодо досягнення стабільного фізичного та психологічного функціонування організму людини і громадянина. Важливим елементом цього виду відпочинку є його зв'язок з іншими конституційними правами людини та правом на здорове навколишнє середовище. Відповідно під час здійснення права на відпочинок повинно бути мінімізовано шкоду для екології. Тобто відновлювана функція розкривається як комплекс заходів, що спрямовані на збереження ресурсів шляхом профілактичних дій, як-то відпочинок в оздоровчих закладах і лікувальних, коли вирішуються конкретні питання із здоров'ям. Установлено, що соціальна спрямованість права на відпочинок із спеціальною метою диференціюється залежно від конкретної мети. Так відпочинок для пізнання історичних пам'яток допомагає розвивати економіку

відповідного регіону, а отже, забезпечує кошти для підтримання пам'яток архітектури та мистецтва в належному стані, сприяє постійній їх реставрації. Крім того, такий вид відпочинку допомагає підвищувати рівень культури та свідомості серед населення, що позитивно впливатиме й на сферу правовідносин і розуміння кожним суб'єктом права своєї ролі в них та персональної відповідальності за виконання норм права. Стосовно відпочинку для оздоровлення, то соціальна спрямованість розкривається також через декілька напрямів. Так відбувається зменшення ймовірності настання соціальних ризиків щодо нещасних випадків на виробництві чи отримання важкого захворювання. Також відпочинок для оздоровлення може здійснюватися коштом держави стосовно осіб, які мають право на пільги, що сприяє встановленню рівності в суспільстві та задоволенню первинних природних прав людини і громадянина.

Виокремлено механізм реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини й громадянина на відпочинок. Зазначено, що складовими механізму реалізації конституційного права на відпочинок є: 1) правові норми щодо реалізації права на відпочинок; 2) юридичні факти; 3) правосвідомість. До складових механізму забезпечення конституційного права на відпочинок віднесено: 1) правові норми, що забезпечують конституційного права на відпочинок; 2) гарантії конституційного права на відпочинок; 3) діяльність органів публічної влади щодо забезпечення конституційного права на відпочинок. До складових механізму захисту конституційного права на відпочинок віднесено: 1) правові норми щодо юридичної відповідальності; 2) діяльність органів публічної влади щодо захисту конституційного права на відпочинок.

Визначено проблеми реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні. До проблем реалізації конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні віднесено низький рівень громадського контролю, застосування застарілих методів впливу, відсутність диференціації тривалості часу відпочинку та залежність від тривалості робочого часу. Для вирішення цих проблем запропоновано комплексні зміни до Конституції України, Кодексу законів про працю України та Закону України «Про

відпустки». До проблем у забезпеченні конституційного права людини й громадянина на відпочинок віднесено наявність дискримінації за віросповіданням, відсутність принципів обмеження конституційного права на відпочинок та прогалини у повноваженнях профспілок. Для вирішення цих проблем запропоновано комплексні зміни до Конституції України, Розпорядження Кабміну щодо перенесення робочих днів, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про відпустки». До проблем захисту конституційного права на відпочинок віднесено відсутність спеціальних заходів конституційного права на відпочинок, надмірну тривалість розгляду справи та можливість зловживання правами роботодавцем. Для вирішення цих проблем запропоновано комплексні зміни до Конституції України та Кодексу законів про працю України.

Досліджено сутність конституційного права на відпочинок у країнах ЄС та розроблено шляхи для запозичення в Україну. Зроблено висновок, що конституційне право на відпочинок в Польщі характеризується конституційним врегулюванням не лише права на відпочинок, як загального, але й встановлення його видів залежно від тривалості, суб'єктів та, власне, призначення відпустки. Здійснивши аналіз конституційних норм Польщі, резюмовано, що право на відпочинок не відноситься до таких прав, які неможливо обмежити. Проте, його нерозривний зв'язок із особистими та невід'ємними конституційними правами зобов'язує здійснювати дії щодо мінімізації негативних наслідків. У польському законодавстві таких шляхів декілька, щодо першого, то він полягає у матеріальному відшкодуванні або ж оплаті понаднормових годин. Звертаючись до норм Конституції Польщі щодо права на відпочинок, відзначено обов'язкову наявність обов'язку в державі щодо сприяння його реалізації або ж охороні здійснення, що особливо яскраво проявляється щодо права на відпустку для батьків. Крім того, державне забезпечення полягає у встановленні спеціальних норм щодо конституційного права на відпочинок в умовах надурочної роботи. Підсумовано, що зміст ст. 45 Конституції України із урахуванням досвіду Польщі варто сформулювати наступним чином: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це

право забезпечується наданням днів щотижневого та щоденного відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, додаткової відпустки, соціальної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, тривалість соціальної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом». Такі конституційні зміни допомагають зробити реалізацію конституційного права на відпочинок більш конкретною та зрозуміти, які завдання стоять перед кожним конкретним органом влади. Так, Кабінет Міністрів зобов'язаний наглядати та контролювати за втіленням конституційного права на відпочинок. В той же час, для забезпечення соціальних відпусток, як особливого виду конституційного права на відпочинок встановлюється значно більше право держави на втручання в суспільні відносини, а отже й використання інших методів. Закріплення таких положень на конституційному рівні робить правовим та усуває потребу у постійному підтвердженні з боку Конституційного суду щодо відповідності норми чи суддів загальної юрисдикції щодо правомірності дій державних органів. На основі аналізу конституційного права на відпочинок за законодавством Литви, зроблено висновок, що воно характеризується наступними особливостями. Так, правове регулювання конституційного права на відпочинок часто містить посилання на інші нормативно-правові акти. В межах конституції такі посилання здійснюються на законодавчі акти з метою обов'язковості їх прийняття. Крім того відсильні норми дозволяють краще розуміти механізм втілення конституційного права на відпочинок, а отже й віднаходити у ньому прогалини чи колізії. В межах литовського законодавства надурочні роботи або роботи змінами, що потребують більшого часу роботи повинні компенсуватись або ж через рівень заробітної плати або через надання вихідних більшої тривалості. Важливо, що розмір компенсації не є спільним для всіх, а залежить від виду роботи та її тривалості. Таким чином, відбувається гарантування інтересів усіх осіб, що працюють. Звертаючись до аналізу конституційних норм Литви, можливо зрозуміти, що вони охоплюють усі випадки реалізації права на відпочинок, його захисту та

забезпечення, що дозволяє деталізувати їх на рівні закону. Проте саме рівень закону, а не інших нормативно-правових актів є чітко встановленим. На відміну від українського законодавства щодо права на відпочинок, який об'єднує й окрім основного акту, як то Кодексу законів про працю, також, закони щодо видів права на відпочинок, підзаконні нормативно-правові акти щодо реалізації окремих видів права на відпочинок, литовське законодавство регулює особливі випадки разом. Зроблено висновок, що на основі литовського досвіду, Конституцію України варто доповнити новою нормою 45-1, яка повинна мати наступний зміст: «кожен, хто працює має право на вільний час. Держава гарантує реалізація права на вільний час шляхом встановлення у законі соціальних, творчих відпусток, відпусток у зв'язку із підготовкою до змагань та/чи у зв'язку з навчанням». Таким чином, конституційне право на відпочинок більше не суперечить самій меті щодо відновлення сил, однак через соціальні та інші відпустки, як спосіб проведення часу поза виконанням професійних обов'язків є засобом соціалізації особи, а отже стосується конституційних прав особи на свободу дій та думки. Встановлено, що конституційне право на відпочинок за законодавством Чехії характеризується тими особливостями. Збалансованість правового регулювання конституційного права на відпочинок полягає у встановленні, як гарантій реалізації для особи, що працює, так й зменшення розміру прибутку та ймовірності настання соціальних ризиків для роботодавця. У межах Конституції така збалансованість, також, проявляється через завершеність норм, тобто втілення права на відпочинок має кореспондуючий обов'язок з боку держави, що особливості стосується жінок та молоді, а також й заборони, що обмежують протиправність поведінки. Дискримінація щодо конституційного права на відпочинок полягає у встановленні можливої реалізації таких його видів як декретна відпустка лише жінками, що є нав'язуванням з боку держави соціальних та гендерних ролей. Негативним є не передбачення права на відпустку по догляду за дитиною для жінки, а відсутність аналогічного для батька. Крім того, дискримінаційність проявляється й у наданні більшого рівня захисту лише для молоді та особам із вадами здоров'я. Також варто звернути увагу на побудову конституційних та законодавчих норм права, кожна із

яких містить обов'язки держави або встановлює яким саме чином має реалізуватись дане право, а отже порушення такого порядку є підставою для звернення за захистом. Щодо чеського законодавства, то захист відбувається через деталізацію конституційного права на відпочинок залежно від форми роботи та її напряму, як то будівництво чи сільське господарство. Тож, позитивний вплив на українське правове регулювання конституційного права на відпочинок буде здійснювати запозичений досвід Чехії щодо його захисту та встановлення таких норм права, які б взаємодіяли один із одною. Так, зміна використаних конституційних формулювань щодо права на захист. Таким чином, ст. 55 Конституції України повинна мати наступний зміст: «права і свободи людини і громадянина захищаються судом без зайвої тяганини та у розумні строки». Таким чином визначається баланс у тривалості судового процесу, а наявність критеріїв є основою для можливості скороченого розгляду справ щодо порушення конституційного права на відпочинок.

Ключові слова: правове регулювання, конституційне законодавство, право на відпочинок, конституційно-правові основи, механізм забезпечення конституційного права, конституційні гарантії.

SUMMARY

Pylypchuk N.P. The constitutional right to rest of citizens of Ukraine. – The qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for the degree of Doctor of Philosophy on specialty 081 “Law” (08 – Law). V.M. Koretsky Institute of State and Law of the NAS of Ukraine. Institute of State and Law. V.M. Koretsky Institute of State and Law of the NAS of Ukraine, Kyiv, 2021.

The dissertation is devoted to the complex and thorough analysis of the problems of the constitutional right of a person and a citizen to rest in Ukraine.

The methodological bases and degree of scientific development of doctrinal researches of the constitutional right of a person and a citizen to rest in Ukraine are clarified in the work. It is substantiated that the methods characteristic for researches of constitutional and legal regulation of rest time are the following: 1) dialectical method; 2)

historical and legal method; 3) system-structural method; 4) logical-semantic method; 5) comparative legal method; 6) structural and functional method.

The concept, essence and features of the constitutional right of a person and a citizen to rest are revealed. It is established that the status of "constitutional" right acquires from the moment of its reflection at the level of constitutional law the highest legal force, which gives them a special status, significance and legal protection. It is concluded that the constitutional rights of man and citizen are the most significant opportunities of man and citizen, established and guaranteed in the normative legal act of the highest legal force (Constitution), which have special legal protection and are aimed at meeting the most important needs and interests of man and citizen. Such rights include the constitutional human right to rest.

The specifics of international standards of the right to rest are studied. It is noted that many conventions do not directly address the issue of recreation, but are mostly devoted to the regulation of paid leave. Ukraine has not ratified all of the conventions in question, but only some, including the 1956 Convention on Paid Leave № 52 of 1936, the 2001 Convention on Paid Leave № 132 (revised in 1970), and the 2002 Convention on Paid Leave № 140 of 1974. National legal acts in the field of recreation and leave comply with the norms of ratified conventions of the International Labor Organization, after ratification of which Ukraine declared its readiness to comply with international norms on state guarantees of human rights to paid leave, and in some cases even expand the rights of Ukrainian citizens to rest. with international standards. It was stated that the main task of European Union directives as international standards of leisure rights is to regulate national legislation in accordance with European Union legislation. European Union and European Union legislation.

Features of types of the right of rest of the person and the citizen are characterized. It is established that such types are the right to leave, the right to a break in the working day and week and the right to rest for a special purpose. It is emphasized that the right to rest for a special purpose, regardless of the type, is necessarily aimed at maintaining and improving health. It is the specific goal that points to health problems and the need for additional action to achieve stable physical and psychological functioning of the human

body and the citizen. An important element of this type of recreation is its connection with other constitutional human rights and the right to a healthy environment. Accordingly, environmental damage must be minimized during the exercise of the right to rest. That is, the renewable function is revealed as a set of measures aimed at conserving resources through preventive actions, such as recreation in health facilities and medical, when specific health issues are addressed. It is established that the social orientation of the right to rest for a special purpose is differentiated depending on the specific purpose. Thus, recreation for the study of historical monuments helps to develop the economy of the region, and therefore provides funds to maintain the monuments of architecture and art in good condition, contributes to their constant restoration. In addition, this type of recreation helps to raise the level of culture and consciousness among the population, which will have a positive impact on the sphere of legal relations and understanding of each subject of law of their role in them and personal responsibility for compliance with the law. With regard to recreation for health, the social orientation is also revealed in several areas. This reduces the likelihood of social risks of accidents at work or serious illness. Recreation for health can also be provided at the expense of the state in relation to persons entitled to benefits, which contributes to the establishment of equality in society and the satisfaction of the primary natural rights of man and citizen.

The mechanism of realization, maintenance and protection of the constitutional right of the person and the citizen to rest is allocated. It is noted that the components of the mechanism of realization of the constitutional right to rest are: 1) legal norms on realization of the right to rest; 2) legal facts; 3) legal awareness. The components of the mechanism for ensuring the constitutional right to rest include: 1) legal norms that ensure the constitutional right to rest; 2) guarantees of the constitutional right to rest; 3) the activities of public authorities to ensure the constitutional right to rest. The components of the mechanism of protection of the constitutional right to rest include: 1) legal norms on legal liability; 2) activities of public authorities to protect the constitutional right to rest.

Problems of realization, maintenance and protection of the constitutional right of the person and the citizen to rest in Ukraine are defined. The problems of realization of the constitutional right of a person and a citizen to rest in Ukraine include low level of public

control, application of outdated methods of influence, lack of differentiation of the duration of rest time and dependence on the duration of working hours. To address these issues, comprehensive amendments to the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On Holidays" have been proposed. Problems in ensuring the constitutional right of a person and a citizen to rest include the existence of discrimination on the basis of religion, the absence of principles for restricting the constitutional right to rest and gaps in the powers of trade unions. To solve these problems, comprehensive amendments to the Constitution of Ukraine, the Order of the Cabinet of Ministers on the transfer of working days, the Labor Code of Ukraine, the Laws of Ukraine "On Trade Unions, their rights and guarantees of activity" and "On Holidays" are proposed. Problems of protection of the constitutional right to rest include the absence of special measures of the constitutional right to rest, excessive length of proceedings and the possibility of abuse of rights by the employer. To address these issues, comprehensive amendments to the Constitution of Ukraine and the Labor Code of Ukraine have been proposed.

The essence of the constitutional right to rest in the EU countries is studied and the ways for borrowing to Ukraine are developed. It is concluded that the constitutional right to rest in Poland is characterized by the constitutional regulation not only of the right to rest as a general, but also the establishment of its types depending on the duration, subjects and, in fact, the purpose of leave. After analyzing the constitutional norms of Poland, it is summarized that the right to rest does not belong to such rights that cannot be limited. However, its inseparable link with personal and inalienable constitutional rights obliges it to take action to minimize the negative consequences. In the Polish legislation there are several such ways, in relation to the first, it consists in material compensation or payment of overtime hours. Referring to the provisions of the Polish Constitution on the right to leave, it is noted that the state has an obligation to promote its implementation or protect the implementation, which is especially evident in the right to parental leave. In addition, state support is to establish special rules on the constitutional right to rest in overtime. It is concluded that the content of Art. 45 of the Constitution of Ukraine, taking into account the experience of Poland, should be formulated as follows: "Everyone who works has the

right to rest. This right is provided by the provision of days of weekly and daily rest, paid annual leave, additional leave, social leave, the establishment of a reduced working day for certain professions and industries, reduced working hours at night. The maximum duration of working hours, the minimum duration of rest and paid annual leave, the duration of social leave, weekends and holidays, as well as other conditions for the exercise of this right are determined by law. Such constitutional changes help to make the exercise of the constitutional right to rest more concrete and to understand the tasks facing each specific authority. Yes, the Cabinet of Ministers is obliged to supervise and control the implementation of the constitutional right to rest. At the same time, in order to ensure social leave, as a special type of constitutional right to rest, a much greater right of the state to interfere in public relations and, consequently, to use other methods is established. The enshrinement of such provisions at the constitutional level makes legal and eliminates the need for constant confirmation by the Constitutional Court as to the conformity of a norm or judges of general jurisdiction as to the legality of the actions of state bodies. Based on the analysis of the constitutional right to rest under the legislation of Lithuania, it is concluded that it is characterized by the following features. Thus, the legal regulation of the constitutional right to rest often contains references to other regulations. Within the framework of the constitution, such references are made to legislative acts in order to make them mandatory. In addition, the reference norms allow for a better understanding of the mechanism of implementation of the constitutional right to rest, and therefore to find gaps or conflicts in it. Under Lithuanian law, overtime or shift work that requires more time must be compensated either by the level of wages or by providing longer days off. It is important that the amount of compensation is not common to all, but depends on the type of work and its duration. Thus, the interests of all employees are guaranteed. Turning to the analysis of the constitutional norms of Lithuania, it is possible to understand that they cover all cases of realization of the right to rest, its protection and provision, which allows to detail them at the level of law. However, the level of the law, and not other regulations, is clearly established. In contrast to the Ukrainian legislation on the right to rest, which combines in addition to the basic act, such as the Labor Code, as well as laws on the right to rest, bylaws on the implementation of certain types of right to rest,

Lithuanian legislation handles special cases together. It is concluded that based on the Lithuanian experience, the Constitution of Ukraine should be supplemented with a new rule 45-1, which should have the following meaning: "everyone who works has the right to free time. The state guarantees the realization of the right to free time by establishing in the law social, creative vacations, vacations in connection with preparation for competitions and / or in connection with studies. " Thus, the constitutional right to rest no longer contradicts the very goal of recuperation, but through social and other leave, as a way of spending time outside of professional duties is a means of socialization, and therefore concerns a person's constitutional rights to freedom of action and thought.

It is established that the constitutional right to rest under Czech law is characterized by certain features. The balance of legal regulation of the constitutional right to rest is to establish both guarantees of implementation for the employee and a reduction in the amount of profit and the likelihood of social risks for the employer. Within the framework of the Constitution, such a balance is also manifested through the completeness of the norms, ie the implementation of the right to rest has a corresponding obligation on the part of the state, especially for women and youth, as well as prohibitions restricting illegal behavior. Discrimination against the constitutional right to rest is to establish the possible exercise of such forms as maternity leave only for women, which is imposed by the state on social and gender roles. The negative is not the provision of the right to parental leave for a woman, but the lack of similar for the father. In addition, discrimination manifests itself in providing a higher level of protection only for young people and people with disabilities. Attention should also be paid to the construction of constitutional and legislative norms of law, each of which contains the responsibilities of the state or establishes how exactly this right should be exercised, and therefore the violation of such an order is the basis for seeking protection. As for the Czech legislation, the protection takes place through the detailing of the constitutional right to rest depending on the form of work and its direction, such as construction or agriculture. Therefore, a positive impact on the Ukrainian legal regulation of the constitutional right to rest will be exerted by the borrowed experience of the Czech Republic in its protection and the establishment of such rules of law that would interact with each other. Yes, a change in the used constitutional

wording on the right to protection. Thus, Art. 55 of the Constitution of Ukraine should have the following meaning: "the rights and freedoms of man and citizen are protected by the court without undue red tape and within a reasonable time." Thus, the balance in the duration of the trial is determined, and the availability of criteria is the basis for the possibility of abbreviated consideration of cases of violation of the constitutional right to rest.

Key words: legal regulation, constitutional legislation, right to rest, constitutional and legal bases, mechanism for ensuring constitutional right, constitutional guarantees.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Пилипчук Н.П. Методология исследования конституционного права человека и гражданина на отдых. *Право и закон* (Республика Кыргызстан). 2018. № 4. С. 250–257.

2. Пилипчук Н.П. Особливості видів права відпочинку людини і громадянина. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 80–87.

3. Пилипчук Н.П. До питання проблем захисту конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні: напрями їх вирішення. *Visegrad journal on human rights* (Республіка Словаччина). 2018. № 6/2. Р. 126-130.

4. Пилипчук Н.П. Проблеми забезпечення конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2019. № 4 (10). С. 27–36.

5. Пилипчук Н.П. Проблеми реалізації конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні та пропозиції щодо їх вирішення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 4. Том 1. С. 90–96.

6. Пилипчук Н.П. Специфіка конституційного права на відпочинок у Литві: напрями запозичення в Україну. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4(29). Том 1. С. 79–83.

7. Пилипчук Н.П. Конституційне право на відпочинок у Польщі: напрями запозичення в Україну. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 5. Том 2. С. 27–30.

8. Пилипчук Н.П. Характеристика міжнародних нормативно-правових актів, в яких регулюється право на відпочинок. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 6. С. 107–111.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

9. Пилипчук Н.П. Гарантії забезпечення конституційного права людини і громадянина на відпочинок. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні*. Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, Україна, 8–9 лют. 2019 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 82–85.

10. Пилипчук Н.П. Механізм захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок. *Право як ефективний суспільний регулятор*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 15–16 лют. 2019 р. Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 24–26.

11. Пилипчук Н.П. Специфіка забезпечення конституційного права на відпочинок у Чехії. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України* : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 25–26 січ. 2019 року. Запоріжжя : Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 81–83.

12. Пилипчук Н.П. Система міжнародних стандартів права на відпочинок (відпустку). *Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку* : тези доп. учасників наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.). Наук.-дослід. ін-т публ. політики і соц. наук. Харків : НДІ ППСН, 2019. С. 120–123.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ВІДПОЧИНОК ..	13
1.1. Ступінь наукової розробленості доктринальних досліджень та методологічні основи конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні.....	13
1.2. Поняття, сутність та ознаки конституційного права людини і громадянина на відпочинок.....	40
1.3. Міжнародні стандарти права на відпочинок.....	56
Висновки до Розділу 1.....	82
РОЗДІЛ 2. ГАРАНТІЇ ТА МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ВІДПОЧИНОК	85
2.1. Особливості видів права відпочинку людини й громадянина та класифікація гарантій такого права.....	85
2.2. Механізм реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок.....	111
Висновки до Розділу 2.....	133
РОЗДІЛ 3. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ВІДПОЧИНОК	135
3.1. Проблеми реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні та пропозиції з їх вирішення.....	135
3.2. Конституційне право на відпочинок у країнах ЄС: шляхи для запозичення в Україну.....	165
Висновки до Розділу 3.....	189
ВИСНОВКИ	193
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	198
ДОДАТОК А	216

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Головним обов'язком держави та її органів є визнання, гарантування, забезпечення та захист основних прав і свобод людини і громадянина. Україна як демократична, соціальна та правова держава, що задекларовано у статті 1 Конституції України, проголосивши визнання загальнолюдських цінностей, взяла на себе зобов'язання дотримуватися загальноновизнаних принципів міжнародного права. Статтею 24 Загальної декларації прав людини встановлено, що «кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку». Тобто право на відпочинок є тим благом, яке кожен громадянин має вимагати від держави для забезпечення свого існування, збереження здоров'я та особистісного розвитку. Для України як молодій державі прийняття міжнародних стандартів і заповнення їх нормами прогалін у внутрішньому законодавстві є однією з передумов ефективного розвитку законодавства, тому право на відпочинок визначено вітчизняним законодавцем як конституційне та закріплено статтею 45 Основного Закону нашої держави.

Закріплення права на відпочинок у Розділі II Основного Закону означає, що це право набуло найвищої охорони з боку держави. Конституційне право на відпочинок передбачає право кожного громадянина на щотижневий відпочинок, оплачувану щорічну відпустку, встановлення скороченого робочого дня для певних професій, скорочену тривалість роботи в нічний час. Тобто загальноприйнятим як на міжнародному, так і на національному рівні є положення про те, що робочий час не може тривати цілу добу, а отже, існує час, протягом якого особа виконує свої трудові функції, та час, який відведено на відпочинок та який є вільним від трудової діяльності. Іншими словами, конституційне право на відпочинок гарантує кожному громадянину наявність у нього часу для відновлення сил та сну як важливих фізіологічних потреб кожного. Оскільки право на працю є невідчужуваним правом кожної людини, важливо, що конституційне право на відпочинок так само розглядається вітчизняним законодавцем як невідчужуване. Водночас у науковій

літературі конституційне право громадян України на відпочинок викликає низку питань у вітчизняних дослідників.

По-перше, саме конституційне формулювання «кожен, хто працює, має право на відпочинок» є досить спірним, адже відпочинок є фізіологічною потребою кожної людини, а тому відпочивати мають не лише працівники, а й особи, які не перебувають у трудових правовідносинах. В умовах, коли Загальна декларація прав людини надає таке право «кожній особі», конституційне формулювання спричинило певні дискусії. Очевидним є те, що конституційне право на відпочинок є невід'ємною складовою як соціальних прав людини, так і трудових прав тих, хто працює. Роботодавці зобов'язані надавати працівникам час для відновлення їх працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєвих потреб та інтересів. Зміст конституційної норми не свідчить про обмеження права на відпочинок осіб, які не перебувають у трудових правовідносинах, проте наявність різних підходів до розуміння цієї норми свідчить про необхідність фундаментального дослідження конституційного права громадян України на відпочинок.

По-друге, конституційне право на відпочинок включає гарантії здійснення різних форм відпочинку – щорічних відпусток, перерв під час трудового процесу, вихідних у зв'язку із вихідними чи неробочими днями, відпусток у зв'язку із навчанням тощо. Тобто відпочинок може бути пов'язаним із задоволенням людиною фізичних, психічних, духовних чи соціальних потреб, а тому стаття 45 Конституції України, по суті, відображає широке коло гарантій, кожен з аспектів яких потребує додаткового дослідження.

По-третє, на сьогодні право на відпочинок в Україні гарантується насамперед нормами Конституції України та іншими спеціальними законами та нормативно-правовими актами, прийнятими в сферах праці та соціальної політики. Через прагнення України приєднатися до міжнародної спільноти, зокрема Європейського Союзу, є потреба змінити законодавство в усіх сферах відповідно до європейських стандартів, і право на відпочинок як таке, що гарантується міжнародними стандартами, також повинно відповідати міжнародним нормам. Тому наявні

проблеми реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні мають бути вирішені з урахуванням міжнародного досвіду, що також потребує глибокого вивчення цього конституційно гарантованого права. Тому можна підсумувати, що питання конституційного правового регулювання права на відпочинок є актуальним для правової науки України.

Значну увагу вивченню питань, пов'язаних із конституційним правом людини і громадянина на відпочинок, у тому чи іншому аспекті присвятили такі вчені, як: А.С. Орлов, Д.М. Ядранський (розглядали відпочинок з точки зору соціології), В.Д. Авескулов [35; 100], В.О. Антонов, В.А. Багрій, В.С. Венедіктов, О.Є. Гапон [16], О.Г. Гирич, М.І. Іншин [44], Ю.В. Кириченко [26], П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, Г.А. Пруденський, О.А. Ситницька [9], О.В. Совгиря [88], В.В. Хромей [98], В.Л. Федоренко [153], О.Ф. Фрицький [90], С.М. Черноус [46], Н.Г. Шукліна [155], та багато інших дослідників.

У працях, що стосуються права на відпочинок, здебільшого це право розглядається крізь призму трудового законодавства та теорії трудового права, до того ж дискусії в основному стосуються такої категорії, як «час відпочинку», що міститься в трудовому законодавстві, а саме: змісту цього поняття, його співвідношення з поняттями «робочий час», «позаробочий час», «вільний час». Зокрема варто звернути увагу й на вживання в деяких наукових джерелах поняття «право на час відпочинку», натомість «право на відпочинок».

Все вищенаведене обумовило актуальність і важливість обраної для дослідження теми.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана у межах тем науково-дослідних робіт відділу конституційного права та місцевого самоврядування Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України: «Конституційно-правові проблеми сучасного унітаризму: вітчизняний та зарубіжний досвід» (номер державної реєстрації 0118U100391), «Парламентаризм в Україні: сучасний стан, виклики та перспективи розвитку» (номер державної реєстрації 0112U105261).

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційної роботи є наукове обґрунтування теоретичних засад конституційного права громадян України на відпочинок.

Для досягнення поставленої мети в дисертації було сформульовано такі завдання:

– розкрити ступінь наукової розробленості доктринальних досліджень і методологічні основи конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні;

– визначити сутність та ознаки конституційного права людини і громадянина на відпочинок;

– з'ясувати специфіку міжнародних стандартів права на відпочинок;

– охарактеризувати зміст видів права відпочинку людини і громадянина;

– визначити гарантії права людини і громадянина на відпочинок;

– узагальнити проблеми реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні;

– розробити пропозиції щодо розв'язання проблем реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні;

– обґрунтувати напрями запозичення позитивного європейського досвіду щодо забезпечення конституційного права на відпочинок у вітчизняне законодавство.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини сфері забезпечення прав людини і громадянина.

Предметом дослідження є конституційне право громадян України на відпочинок.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційного дослідження становить комплекс філософських, загальнонаукових і спеціальних методів та засобів наукового пізнання. За допомогою історичного методу визначено розвиток доктринальних досліджень конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні (підрозділ 1.1). Системно-структурний метод дозволив

здійснити класифікацію права людини і громадянина на відпочинок, а також визначити види гарантій права людини і громадянина на відпочинок (підрозділ 2.1). Під час дослідження основних понять та категорій у роботі застосовувався формально-логічний метод. Також за його допомогою узагальнено ознаки конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні та охарактеризовано міжнародні стандарти права на відпочинок (підрозділи 1.2-1.3; 2.2). Метод моделювання використано в роботі для з'ясування основних проблем реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні та запропоновано шляхи їх розв'язання (підрозділ 3.1). Порівняльно-правовий метод дозволив визначити позитивний досвід європейських країн у сфері конституційно-правового забезпечення права людини й громадянина на відпочинок з метою подальшого вдосконалення законодавства України (підрозділ 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним із перших у вітчизняній юридичній науці наукових досліджень конституційного права громадян України на відпочинок. Наукову новизну дисертації становлять такі основні положення:

уперше:

– визначено та сформульовано поняття «конституційне право людини і громадянина на відпочинок» як набору закріплених і гарантованих Конституцією України можливостей осіб відпочивати від роботи, отримувати оплачувану щорічну відпустку, працювати за режимом скороченого робочого дня чи скороченої тривалості роботи в нічний час, отримувати відпочинок на вихідні та святкові дні для відновлення свого психологічного та фізичного стану, збереження фізично-психологічних можливостей організму та забезпечення здорового існування;

– встановлено ознаки конституційного права людини і громадянина на відпочинок: 1) це право має спеціальний суб'єктний склад; 2) це право є системоутворюючим; 3) це право характеризується періодичністю; 4) це право спрямоване на задоволення нематеріальних потреб; 5) це право є умовним; 6) це право має подвійний похідний характер;

– розроблено систему пропозицій щодо внесення змін до Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про відпустки», Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», спрямованих на розв’язання проблем реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні;

– на основі досвіду зарубіжних країн запропоновано: 1) Конституцію України доповнити новою нормою 45-1, яка повинна мати такий зміст: «кожен, хто працює, має право на вільний час. Держава гарантує реалізацію права на вільний час шляхом встановлення в законі соціальних, творчих відпусток, відпусток у зв’язку з підготовкою до змагань та/чи у зв’язку з навчанням»; 2) доповнити Кодекс законів про працю України новою статтею 83-1 щодо можливості працівників самостійно реалізовувати право на відпочинок. Запропонована норма повинна мати такий зміст: «працівник має право тимчасово на термін до двох місяців призупинити виконання трудового договору, у письмовій формі попередивши про це роботодавця за два тижні, якщо роботодавець більше ніж півроку з моменту звернення не виконує обов’язок щодо надання щорічної, додаткової, соціальної відпустки. У цьому разі працівник звільняється від обов’язку виконувати свою трудову функцію»; 3) внести зміни до ст. 45 Конституції України та сформулювати її зміст так: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого та щоденного відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, додаткової відпустки, соціальної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, тривалість соціальної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом»; 5) ст. 45 Конституції України доповнити таким положенням: «[...] Здійснення цього права може бути обмежене законом у виняткових випадках в інтересах держави, або підприємства, установи чи організації, розташованих на території України, якщо від цього залежить їх подальша діяльність»;

удосконалено:

– зміст типового Розпорядження Кабміну щодо перенесення робочих днів для забезпечення конституційних прав на свободу віросповідання та відпочинку. Наголошено на потребі доповнення такого розпорядження ст. 2, відповідно до якої «релігійні громади (неправославних) конфесій, зареєстровані в Україні, мають право до 1 вересня щороку подавати до 10 найбільших релігійних свят на наступний рік. Кабінет Міністрів зобов'язується опублікувати такий перелік з рекомендаціями щодо перенесення робочих днів на наступний рік на офіційному вебсайті Кабінету Міністрів»;

– розуміння ознак гарантії відпочинку під час здійснення трудових обов'язків: 1) зв'язок з обов'язками роботодавця; 2) багатофункціональність; 3) чітка визначеність строків;

– аргументацію щодо необхідності вдосконалення ст. 79 Кодексу законів про працю України, у якій встановлено порядок надання щорічних відпусток, шляхом доповнення частиною 9; також аналогічну норму варто ввести як ст. 10-1 Закону України «Про відпустки»: «під час узгодження графіка відпусток із працівниками, що є особами з інвалідністю або неповнолітніми роботодавцець зобов'язаний надавати згоду на залучення до такого узгодження громадських організацій, установчими документами яких передбачена діяльність у сфері захисту таких осіб»;

– класифікацію гарантій конституційного права на відпочинок залежно від сфери життєдіяльності, у якій вони реалізуються, а саме: гарантії відпочинку під час здійснення трудових обов'язків; гарантії відпочинку задля забезпечення життя та належного рівня здоров'я; гарантії захисту права на відпочинок уповноваженими органами.

дістали подальшого розвитку:

– визначення змісту особливостей механізму захисту конституційного права на відпочинок: 1) обов'язковість залучення суду; 2) виконання превентивної функції; 3) тривалість процесу захисту;

– твердження про обов'язковість державного елемента в суспільних відносинах із його реалізації як ознаку конституційного права на відпочинок.

Наявність спеціальної мети спричиняє необхідність у залученні органів державної влади. На відміну від права на відпустку та перерву, де за відсутності порушень суспільні відносини можуть розвиватись виключно між працівником і роботодавцем, у цьому разі держава може виконувати роль як правоохоронного, так і правозахисного органу, а також бути суб'єктом відносин із реалізації. Здійснюючи відпочинок у вигляді туризму, держава забезпечує саме право, а також належний стан відповідних місць через контроль за якістю послуг та умов. Щодо оздоровлення, то саме держава виступає суб'єктом компенсації витрат, а об'єкти оздоровлення повинні пройти обов'язкову акредитацію від Міністерства охорони здоров'я України. У такий спосіб держава супроводжує право відпочинку із спеціальною метою на всіх етапах його реалізації;

– характеристика напрямів досліджень конституційно-правового регулювання часу відпочинку: 1) комплексні дослідження поняття часу відпочинку, його змісту, сутнісних ознак та чинного законодавства: правове регулювання часу відпочинку за законодавством України; юридичні гарантії права на відпочинок за трудовим законодавством України; порівняння правового регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн, а також його адаптація до законодавства Європейського Союзу; 2) окремі аспекти часу відпочинку: а) аспекти, які стосуються окремих видів часу відпочинку: правове регулювання відпусток; правове регулювання відпусток цільового призначення; правове регулювання щорічних відпусток. б) аспекти, які стосуються особливостей правового регулювання часу відпочинку окремих категорій осіб: особливості правового регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України; особливості правового регулювання часу відпочинку науковців; особливості правового регулювання часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації; особливості правового регулювання часу відпочинку суддів;

– класифікація системи міжнародних стандартів права на відпочинок (відпустку), до якої віднесено такі: 1) прийняті Організацією Об'єднаних Націй (Загальна декларація прав людини від 10.12.1948; Міжнародний пакт про

економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року; 2) прийняті Радою Європи (Європейська соціальна хартія від 18.10.1961); 3) які є складовою законодавства Європейського Союзу (Договір про заснування Європейської Спільноти від 25.03.1957; Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями 07.02.1992; Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989); 4) прийняті Міжнародною Організацією Праці (Конвенція про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах № 14 від 25.10.1921 року; Конвенція про щорічні оплачувані відпустки № 52 від 24 червня 1936 року; Конвенція про оплачувані відпустки в сільському господарстві № 101 від 4 червня 1952 року; Конвенція про умови праці на плантаціях № 110 від 24 червня 1958 року; Конвенція про оплачувані відпустки № 132 від 24 червня 1970 року; Конвенція про оплачувані навчальні відпустки № 140 від 24.06.1974 року; Конвенція про щорічні оплачувані відпустки морякам № 146 від 29.10.1976; Конвенція про надомну працю № 177 від 20.06.1996; Конвенцію про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 від 15.06.2000; 5) відображені в директивах Європейського Союзу (Директива 93/104/ЄС про робочий час від 23 листопада 1993 року; Директива 92/85/ЄЕС про запровадження заходів щодо сприяння поліпшенню безпеки та гігієни праці на роботі вагітних працівниць і працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми від 19 жовтня 1992 року; Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу від 04 листопада 2003 року; Директива 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої Рамкової Угоди щодо батьківської відпустки, укладеної з BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP та ETUC, та відміну Директиви 96/34/ЄС, від 8 березня 2010 року).

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що одержані в процесі дослідження результати можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – для подальших наукових досліджень розробок питань забезпечення та захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок;

– у *правотворчій діяльності* – для удосконалення вітчизняного законодавства в частині забезпечення конституційного права громадян України на відпочинок, зокрема Конституції України, Закону України «Про відпустки»;

– у *правозастосовній діяльності* – для вдосконалення практики застосування норм законодавства у сфері забезпечення права громадян України на відпочинок;

– у *навчальному процесі* – у процесі підготовки підручників і навчальних посібників з курсів «Конституційне право України», «Права людини» та інших нормативних і спеціалізованих курсів у закладах вищої освіти.

Апробація результатів дисертації. Результати дисертації були оприлюднені на таких науково-практичних конференціях: «Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні» (м. Одеса, 8–9 лютого 2019 р.), «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 15–16 лютого 2019 р.), «Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку» (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.). «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 р.).

Публікації. Основні положення дисертації опубліковано у 12 наукових публікаціях: 6 – статті у наукових фахових виданнях України, 2 – статті у наукових виданнях інших держав, 4 – тези доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації складається із вступу, трьох розділів, що включають сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 217 сторінок, список використаних джерел налічує 177 найменувань на 19 сторінках, додаток – 2 сторінки.

РОЗДІЛ 1

МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ВІДПОЧИНОК

1.1 Ступінь наукової розробленості доктринальних досліджень та методологічні основи конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні

Вивчення питання часу відпочинку становить значний інтерес з огляду на відсутність трактування цього поняття в чинному законодавстві, недосконалість його правового регулювання, а також наявні вади пропозицій щодо його регулювання в проектах Трудового кодексу. Відомо багато досліджень щодо правової природи цього поняття, доцільності його вживання в законодавстві, змісту, сутності та ознак, співвідношення з іншими поняттями. Це насамперед дисертації, монографії, коментарі до законодавства, статті в науковій періодиці. Проте найбільшій уваги варто приділити розгляду саме тим дослідженням, у яких розглядається час відпочинку, за допомогою яких можна визначити методологію наукових досліджень, присвячених правовому регулюванню часу відпочинку.

Дослідження історіографії наукових досліджень правового регулювання часу відпочинку дозволив встановити напрями наукового дослідження цього інституту, коло авторів, які вирішували наукові питання у сфері правового регулювання часу відпочинку, а також виявити теоретичні прогалини досліджень правового регулювання часу відпочинку. Окрім того, аналіз історіографії дослідження правового регулювання часу відпочинку дозволить встановити ступінь наукової розробленості цієї сфери в Україні та допоможе вченим у пошуку сфер, пов'язаних із правовим регулюванням часу відпочинку, які потребують подальших наукових розробок.

Актуальність дослідження методології правового регулювання часу відпочинку полягає в тому, що будь-яке дослідження, зокрема присвячене робочому часу та часу відпочинку в трудових правовідносинах, неможливе без застосування

певної методології. Час відпочинку є важливою правовою категорією як у системі загальних прав людини, так і в системі трудового законодавства України. Відпочинок поряд із працею є основними соціальними правами людини, які гарантуються та забезпечуються державою. Проведення загальнотеоретичного аналізу часу відпочинку працівників в Україні сприятиме розумінню місця та ролі часу відпочинку для сфери праці та для суспільства в цілому.

Аналіз наукових праць засвідчив відсутність відповідних досліджень історіографії та методології дослідження правового регулювання часу відпочинку. Проте низка питань, пов'язаних із правовим регулюванням часу відпочинку, все ж таки знайшли своє розкриття у працях вітчизняних авторів. А тому варто зробити висновок, що наявність наукового підґрунтя для аналізу цього питання, відсутність відповідних наукових розробок, а також багато праць, присвячених правовому регулюванню часу відпочинку, обумовлюють актуальність запропонованої теми та її важливість для нашої роботи.

В Україні до 1999 року теоретичному дослідженню питань часу відпочинку на дисертаційному рівні не приділялася увага. Одне з перших досліджень цієї тематики – це дисертація В.Я. Бурак «Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах», датована саме цим роком [1]. У цій праці автор розглядає єдиний загальний і локальний рівні правового регулювання часу відпочинку, диференціація правового регулювання як між цими рівнями, так і в їх межах. Водночас, на думку автора, єдиному регулюванню підлягають відносини, що визначають мінімальний і загальний для всіх рівень трудових прав працівників, тому у відносинах робочого часу та часу відпочинку є максимальна тривалість робочого часу, правове регулювання надурочних робіт, мінімальна тривалість відпустки, порядок надання та обчислення тривалості відпусток. Диференційоване регулювання стосується встановлення скороченої тривалості робочого часу окремим категоріям працівників, встановлення інших видів відпусток, які не передбачені законодавством, а також конкретна тривалість і перелік категорій працівників, які мають право на додаткові відпустки передбачені законодавством, а також відпусток без збереження заробітної

плати. У зазначеній роботі вперше комплексно розглянуто об'єктивно наявні правові умови єдності та диференціації регулювання як загалом трудових відносин, так і часу відпочинку зокрема, здійснено теоретичне обґрунтування засад співвідношення єдності і диференціації такого правового регулювання. Роль цієї роботи в контексті історіографії правового регулювання наукових досліджень правового регулювання часу відпочинку полягає в тому, що вона була першою в науковій доктрині нашої держави, присвячена розглядуваному питанню. Окрім того, дослідження дозволило обґрунтувати наявність диференціації правового регулювання окремих правовідносин у законодавстві та стала основою для проведення подальших наукових пошуків у досліджуваній сфері.

Наступна праця, на яку варто звернути увагу в межах цього дослідження, є дисертація Л. П. Гаращенко. «Правове регулювання відпусток за законодавством України» (2002 рік) [2], у якій комплексно розглянуто відпустки, а також законодавство, що їх врегульовує. У роботі всебічно розглядається питання відпусток, зокрема, історичний аспект розвитку вчення про відпустки, розвитку та становлення законодавства, що регулює правовідносини відпочинку, виділено його етапи – з 1917 до 2002 року, а також розглянуто підходи до визначення понять: «відпустка», «щорічна основна відпустка», «щорічна додаткова відпустка», «творча відпустка», «соціальна відпустка», «відпустка без збереження заробітної плати», визначено їх мету та спрямованість. На підставі аналізу положень чинного законодавства про відпустки та міжнародних нормативно-правових актів зроблено пропозиції щодо того, аби норми національного законодавства відповідали вимогам конвенції МОП, були усунуті наявні прогалини та неузгодженості, зокрема: 1) необхідність узгодження законів та підзаконних актів щодо однакового застосування юридичних термінів; 2) визначення конкретної тривалості щорічної основної відпустки для сезонних і тимчасових працівників; 3) недоцільність поширення обмежень, закріплених статтею 10 Закону України «Про відпустки», при обчисленні тривалості щорічної відпустки для осіб, які користуються правом на додаткову відпустку відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»; 4) збільшення

загальної тривалості відпустки працівника через систему додаткових відпусток, при наданні яких необхідно враховувати стаж роботи та вік працівника. Значення цієї роботи для інституту правового регулювання часу відпочинку полягає в тому, що вона є першим комплексним і системним дослідженням правової природи й особливостей правового регулювання відпусток після прийняття 1996 року Закону України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996 [3]. У праці надаються аргументовані зауваження до вказаного Закону, інших законодавчих актів відповідними пропозиціями щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання часу відпочинку у нашій державі. Також автор запропонував удосконалити понятійний апарат, який стосується відпусток, та окремих положень законодавства відповідно до міжнародних стандартів. Тобто праця є одночасно і теоретичною, і практичною, адже Л.П. Гаращенко водночас сформулювала понятійний апарат досліджуваного інституту, а також визначила напрями вирішення питань у цій сфері.

У середині минулого десятиліття вітчизняні науковці поширили сферу досліджень і на нормативно-правове регулювання часу відпочинку окремих категорій працівників. Так 2004 року М.І. Гордієнко дослідив особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України [4]. У дисертації проаналізовано окремі аспекти часу відпочинку одночасно з аналізом такої категорії, як робочий час. Ці поняття розглядаються з погляду особливостей їх правового регулювання для працівників ОВС України. У роботі розкрито як загальнотеоретичне поняття часу відпочинку, так і особливості правового регулювання часу відпочинку працівників ОВС України. Автор вважає, що під часом відпочинку необхідно розуміти встановлений законом, колективним та трудовим договором проміжок часу, протягом якого працівник звільняється від виконання своєї трудової функції і який він може використовувати на власний розсуд для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, народження і виховання дітей, задоволення власних життєвих потреб та інтересів, а також всебічного розвитку особистості. Підсумовано, що робочий час та час відпочинку перебувають у діалектичній єдності, взаємозв'язку та взаємообумовленості, а їх правове

закріплення виступає важливою юридичною гарантією здійснення людиною свого права на труд [4]. Також проаналізовано основні види відпочинку працівників ОВС України, їх характеристики та ознаки, надано пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання відповідних видів відпочинку [4]. У названій праці вперше досліджено питання часу відпочинку через призму єдності та диференціації його правового регулювання для окремої категорії суб'єктів – працівників ОВС. Окрім того, її зміст та здійснені автором висновки свідчать про те, що дослідження мало вплив на розвиток правового регулювання часу відпочинку працівників ОВС України, адже автор розглянув також загальнотеоретичні питання, пов'язані із часом відпочинку. Тобто одночасно розглянуто і нормативно-правове регулювання в цілому, і безпосередньо правове регулювання часу відпочинку працівників ОВС України.

Аналіз часу відпочинку через призму єдності та диференціації його правового регулювання для окремої категорії суб'єктів трудових правовідносин здійснено Г.О. Барабаш 2005 року в дисертації «Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення» [5]. Досліджено особливості правового регулювання праці науковців, зокрема ознаки правового регулювання часу відпочинку цієї категорії працівників.

Окремий розділ дисертації присвячено аналізу стану нормативно-правового регулювання часу відпочинку наукових працівників, на підставі чого зроблено висновок про необхідність передбачити в законодавстві положення щодо автономності наукових установ у прийнятті рішень щодо окремих відпусток, а також про збільшення тривалості окремих видів відпусток, а саме: 1) надання можливості науковим установам, які зробили найбільш вагомий внесок у розвиток вітчизняної науки й отримали статус національних, самостійно вирішувати питання про надання подовженої щорічної відпустки науковим працівникам, які мають науковий ступінь кандидата (доктора) наук; 2) збільшувати тривалість основної щорічної відпустки залежно від наявного безперервного стажу в конкретній науковій установі; 3) надавати провідним фахівцям усіх наукових установ за поданням відділів (лабораторій, секторів тощо) кожні п'ять років творчу відпустку

тривалістю 6 місяців для написання дисертації, монографії тощо, умови надання якої передбачати в статутах наукових установ. Диференціація правового регулювання окремих трудових відносин пояснюється не стільки особливостями правового статусу суб'єкта таких відносин, скільки видом здійснюваної ним діяльності, особливістю характеру праці таких осіб. Тобто йдеться про правове регулювання часу відпочинку, яке тлумачиться як одна проблема з-поміж низки інших, якими характеризується правове регулювання праці науковців. Водночас автором пропонує вдосконалити правове регулювання часу відпочинку такої категорії працівників, а отже, науковець хоч і вузько, проте фахово вдосконалив теорію правового регулювання часу відпочинку.

Питання відпусток комплексно розглянуто в роботі С.Ф. Гуцу «Правове регулювання відпусток цільового призначення» (2007) [6], у якій досліджено загальнотеоретичні підходи до визначення поняття часу відпочинку, його співвідношення з іншими подібними поняттями. На підставі вказаних категорій обґрунтовано недосконалість підходу щодо поділу всього часу працівника на робочий час та час відпочинку та доведено необхідність уведення в правовий обіг поняття «вільний час» як альтернативи поняття часу відпочинку. При чому вказане поняття запропоновано розглядати частиною поняття «позаробочий час», який, крім вільного часу працівника (часу відпочинку), складається також з позаробочого зайнятого часу. Відпустка ж розглядається як явище, що має два аспекти: частина часу відпочинку та складова позаробочого зайнятого часу працівника. З огляду на це вказується на наявність різної мети неоднакових видів відпусток, а їх об'єднуючим фактором тимчасове звільнення працівників від виконання своїх трудових обов'язків при збереженні місця роботи (посади) і, звичайно, заробітної плати. У роботі надано визначення таких понять, як «відпустка», «відпустка цільового призначення», «навчальна відпустка», «творча відпустка», «соціальна відпустка», також проаналізовано правову природу цільових відпусток, їх класифікацію, історію становлення та розвитку законодавства про відпустки з 1918 до 2007 рік, а також критерії диференціації відпусток цільового призначення, особливості окремих видів цільових відпусток, їх правового регулювання. Уперше

акцентується увага на тому, що не всі види відпусток мають на меті відпочинок особи в його психофізіологічному значенні (як спосіб відновлення продуктивних сил), а й іншу мету залежно від виду відпустки, що в подальшому вивело на новий рівень обговорення цього моменту, виникнення дискусій щодо окремих ознак відпусток та віднесення окремих видів відпусток до часу відпочинку, їх правової природи. Також уперше за історію незалежності України комплексно розглянуто навчальні відпустки, досліджено їх зміст, умови та порядок надання, запропоновано нові критерії класифікації навчальних відпусток та виявлено особливості правового регулювання кожної групи [6]. Окрім того, заповнено низку теоретичних прогалів, а також уточнено деякі відомі визначення понять та в цілому вдосконалено теорію часу відпочинку працівників.

Окремі аспекти часу відпочинку були розкриті в дисертаціях Т.В. Красюк «Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації» [7] та Л.В. Могілевського «Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України» [8]. У праці Т.В. Красюк досліджено дві дотичні категорії: «робочий час» та «час відпочинку» через призму специфіки регулювання цих категорій для працівників закладів вищої освіти III та IV рівнів акредитації. У дисертації проаналізовано підходи до визначення часу відпочинку, специфічних умов його надання для науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти III та IV рівнів акредитації, визначено підстави диференціації відпусток за видами [7]. Дослідження Л.В. Могілевського присвячено особливостям правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України. Водночас автор також торкнувся окремих питань часу відпочинку. Аналіз дисертації свідчить про те, що її положення щодо часу відпочинку мають в основному прикладний характер та стосуються вдосконалення відомчої нормативної бази з питань правового регулювання порядку й умов залучення до надурочних робіт як необхідної передумови реалізації працівниками ОВС права на відпочинок [8]. Обидві дисертаційні роботи розкривають лише окремі аспекти часу відпочинку та розглядають його виключно в контексті особливостей правового регулювання в

окремих видах відносин. Водночас правове регулювання часу відпочинку окремих категорій працівників є важливою складовою правового регулювання часу відпочинку в цілому, а отже, праці зазначених науковців є одним з етапів розвитку наукової думки щодо досліджуваної сфери.

Ще один аспект часу відпочинку, а саме в частині юридичних гарантій права на відпочинок, 2009 року дослідила О.А. Ситницька в дисертації «Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України» [9]. В роботі розглядаються як загальні підходи до визначення поняття та ознак юридичних гарантій у трудовому праві в цілому, так і юридичні гарантії права на відпочинок, зокрема, надається їх правова характеристика, аналізується ефективність дії цих гарантій щодо забезпечення реалізації і захисту права на відпочинок, на основі чого сформовано також пропозиції щодо їх посилення у вітчизняному трудовому законодавстві. Автор окремо дослідив різні підходи до визначення поняття «час відпочинку» та запропонував його визначення як часу, протягом якого працівники згідно із законом та локальними нормативно-правовими актами повинні бути вільні від виконання своїх трудових обов'язків і можуть використовувати його на власний розсуд [9].

Окремо розглянуто різні види часу відпочинку, гарантії їх забезпечення, відповідність їх правового регулювання міжнародно-правовим стандартам. У науковій праці вперше було досліджено такий аспект часу відпочинку, як його гарантії, при цьому дослідження є комплексним та системним. Варто відзначити, що автор також надав визначення загальнотеоретичних понять, таких як «час відпочинку». Тобто вагомий внесок у розвиток наукової теорії, присвяченої правовому регулюванню одразу двох масштабних правових інститутів – інституту юридичних гарантій права на працю, та інституту гарантій права на відпочинок. Проаналізовано законодавство в цій сфері, його положення, особливості та можливості для вдосконалення.

Ще одним доробком, де питання часу відпочинку досліджено системно, є праця В.В. Готри «Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України» (2011) [10]. Передусім зауважимо, що це питання розглядалось і раніше на

дисертаційному рівні, проте автор здійснив низку досліджень, досі не характерних для вітчизняної науки. Передусім варто зауважити, що дисертація є першим комплексним дослідженням, у якому аналізуються виключно питанням часу відпочинку, розглядаються теоретичні положення щодо часу відпочинку, вивчається специфіка правового регулювання часу відпочинку в умовах переходу до ринкової економіки, міжнародний досвід з питань правової регламентації часу відпочинку, пропонуються способи вдосконалення законодавства, що регулює правовідносини, пов'язані з часом відпочинку. Аналізуючи теоретичні підходи до поняття часу відпочинку, автор також розглянув такі подібні категорії, як «вільний час» та «неробочий час». На підставі проведеного аналізу зроблено висновок, що натомість поняття «час відпочинку» варто вживати поняття «вільний час» (яким пропонується вважати визначений законодавством проміжок часу, протягом якого особа звільнюється від виконання своїх обов'язків), або як «неробочий час» (яким пропонується вважати будь-яке заняття працівника, крім виконання своїх трудових обов'язків). Автор вважає, що теоретичне визначення поняття часу відпочинку варто розглядати в широкому (як конституційне право) та вузькому (як проміжок часу, протягом якого людина звільняється від виконання своїх трудових обов'язків і може використовувати за власними потребами). Окрему увагу в дисертації приділено особливостям правового регулювання відпусток з погляду історичного розвитку, ознак, класифікації видів відпусток, також наголошується, що: Конституцією України не закріплено право всіх працюючих на щоденний відпочинок і відпочинок у святкові й неробочі дні; законодавство України не передбачає диференціації відпусток залежно від віку, відсутність додаткових відпусток у разі тривалого перебування у трудових відносинах з одним і тим же роботодавцем. На підставі цього сформульовані пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства. У роботі вперше звернено увагу на необхідність розрізняти поняття часу відпочинку як проміжку часу в розумінні трудового законодавства та як конституційного права особи на відпочинок, на що в подальшому звертається увага в нових дослідженнях цього питання. Також автор ґрунтовно підійшов до розробки різноманітних теоретичних концепцій визначень понять та надання

роз'яснень щодо сутності різноманітних правових категорій, які відносяться до теоретичного фундаменту питання правового регулювання часу відпочинку.

Аналіз наведеного вище дає підстави стверджувати, що до 2011 року розглядалися лише окремі аспекти часу відпочинку (обґрунтування умов єдності і диференціації правового регулювання часу відпочинку, визначення диференціальних особливостей правового регулювання часу відпочинку для окремих категорій осіб, характер праці яких має специфічні риси, а також такому окремому виду відпочинку, як відпустки). Праця В.В. Готри стало першим комплексним дослідженням саме часу відпочинку, у якому детально розглянуті різні аспекти цього поняття, які в сукупності виділяють його в окремий правовий інститут.

Т.І. Чавикіна захистила дисертацію «Правове регулювання часу відпочинку працівників міліції України» [11], яка стосується особливостей правового регулювання часу відпочинку працівників міліції, у якій розглядається поняття «часу відпочинку», різних видів відпочинку, їх ознак з урахуванням специфіки служби в органах міліції, діяльності, яку проводить ця категорія суб'єктів. Передусім слід відзначити, що різноманітні питання, пов'язані із часом відпочинку працівників органів внутрішніх справ, вивчали багато дослідників. Особливістю праці Т.І. Чавикіної є те, що запропоновані в дисертації новації мають прикладний характер та важливе значення для вдосконалення правового регулювання часу відпочинку працівників міліції. Тобто не просто проаналізовано сучасний стан правового регулювання цього питання, а й запропоновано способи його вдосконалення.

Уже йшлося про час відпочинку різноманітних категорій осіб, які працюють, проте значущою для дослідників є наукова сфера та сфера внутрішніх справ. Водночас поступово у науковій доктрині з'являються праці, у яких розглядається час відпочинку інших категорій осіб, чиї трудові правовідносини мають специфічний характер. Однією із таких сфер є суддівська. Специфіка правового регулювання часу відпочинку для такої категорії суб'єктів, як судді, досліджено в дисертації В.О. Чернової «Особливості правового регулювання робочого часу та

часу відпочинку суддів за законодавством України» (2013) [12], у якій розкрито особливості правового регулювання часу відпочинку, що впливають із наявного спеціального статусу цих осіб. Схарактеризовано основні ознаки та принципи часу відпочинку суддів. До ознак часу відпочинку суддів запропоновано віднести: 1) суддя повністю звільняється від виконання своїх трудових обов'язків; 2) між суддею та роботодавцем залишається юридичний зв'язок; 3) суддя навіть під час відпочинку повинен додержуватись правил внутрішнього трудового розпорядку та дисципліни праці; 4) час відпочинку судді виражається в конкретних одиницях виміру. До принципів часу відпочинку віднесено: 1) право суддів на звільнення від роботи та надання часу відпочинку в установлених законодавством та інших випадках; 2) обов'язок роботодавця надати суддям установлений законодавством час відпочинку; 3) установлення в законодавстві мінімальної тривалості часу відпочинку; 4) можливість збільшення тривалості часу відпочинку, щоб поліпшити становище суддів порівняно із законодавством про час відпочинку. У роботі вперше досліджено особливості правового регулювання часу відпочинку суддів, які об'єктивно наявні у зв'язку з особливим правовим статусом таких осіб, специфічним характером здійснюваної ними праці. Тобто ті питання, які раніше були належно досліджені в контексті трудових правовідносин у цілому, а також окремих специфічних категорій працівників, у роботі В.О. Чернової знайшли своє розкриття в аспекті дослідження правового регулювання часу відпочинку суддів.

Питання часу відпочинку присвячені праці В.Д. Авескулова «Правове регулювання щорічних відпусток» [13] і К.І. Дмитрієвої «Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн» [14]. Так В.Д. Авескулов, досліджуючи правову природу щорічних відпусток, місце цієї категорії в трудовому праві, розглядає також поняття «відпустка», «час відпочинку», «позаробочий час», з якими, на думку автора, поняття «щорічна відпустка» співвідноситься як часткове й ціле. У роботі також доводиться необхідність відмови від заведеної системи поділу часу працівника на робочий і на час відпочинку, а також закріплення в законодавстві категорії «позаробочий час», яка охоплює час відпочинку та інші випадки вивільнення працівника від виконання

трудових обов'язків, що відрізняються за підставами їх надання [13]. Досліджено також поняття щорічної відпустки, її ознаки, надано класифікацію видів. Окремо варто звернути увагу на те, що дисертант обстоює позицію, що використання працівником щорічної відпустки є не правом, а обов'язком, тоді як обов'язком роботодавця є надання відпусток. Також оспорується практика регламентації в трудовому законодавстві максимальної тривалості різних видів щорічної відпустки, що усуває можливість поліпшення становища працівників на локальному рівні, з огляду на що пропонується закріплювати лише мінімальну тривалість щорічної відпустки.

Окремо обґрунтовується необхідність диференціації тривалості окремих видів відпусток. На думку автора, для основних щорічних відпусток подовженої тривалості необхідно користуватися суб'єктивними чинниками диференціації, а додаткових щорічних відпусток – об'єктивними підставами. До суб'єктивних чинників у роботі відносяться: вік, стать, стан здоров'я, стаж роботи на одному підприємстві або в одній галузі, тобто обставини, що характеризують професійно-кваліфікаційні чи особисті якості працівника. До об'єктивних – критерії, що відображають особливості виконуваної роботи: 1) шкідливі та/або важкі умови праці, 2) особливий характер праці, 3) виконання роботи понад нормальну тривалість робочого часу на посадах, що віднесено до посад з ненормованим робочим часом, 4) інші об'єктивні підстави, передбачені на законодавчому, регіональному або локальному рівнях [13]. У такий спосіб автор значну увагу приділив не лише окремому виду часу відпочинку – щорічній відпустці, а й загальнотеоретичним положенням щодо часу відпочинку загалом. Слід відзначити, що робота є першим системним і різноаспектним дослідженням щорічних відпусток. Так само робота К.І. Дмитрієвої є черговим комплексним дослідженням, присвяченим стану чинного нормативно-правового регулювання часу відпочинку [14]. Праця містить як теоретичну частину дослідження питання часу відпочинку, так і практичну, де досліджуються питання правового регулювання часу відпочинку на національному рівні, здійснюється його оцінка на відповідність міжнародним стандартам, а також порівняння з прогресивними положеннями законодавства зарубіжних країн. Окремо увагу

приділено виділенню етапів розвитку теорії трудового права щодо часу відпочинку, якими визначено дореволюційний (час відпочинку не розглядався як окремий правовий інститут, а як елемент інституту робочого часу, охорони праці), радянський (введено поняття часу відпочинку, його види без належного правового регулювання) та пострадянський (характеризується наданням гнучкого характеру часу відпочинку) періоди. Час відпочинку в цій роботі розглядається як трудово-правова категорія, що історично склалася, проте правильним, на думку автора, для позначення часу, протягом якого працівник відповідно до законодавства і трудового договору є вільним від виконання своїх трудових обов'язків, і вправі використати свій час на власний розсуд, зокрема не для відпочинку, є поняття «позаробочий час», «час дозвілля». При цьому час відпочинку розглядається похідним від проголошеного статтею 45 Конституції України [15] права кожного, хто працює, на відпочинок, яке належить до основних трудових прав працівників та принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин. Одночасно автор зазначає, що час відпочинку як трудово-правову категорію слід відрізнити від права на відпочинок як суб'єктивного трудового права [14].

Отже, внесок К.І. Дмитрієвої в розвиток досліджуваного питання полягає в тому, що простежено увесь хід розвитку законодавства про час відпочинку від моменту зародження до сучасного стану, надано оцінку чинному нормативно-правовому регулюванню, а також здійснено його зіставлення з міжнародними нормами.

Курс зіставлення нормативно-правового регулювання часу відпочинку за вітчизняним законодавством із зарубіжним законодавством, передусім законодавством Європейського Союзу з погляду стратегічного курсу нашої держави. Так у роботі О.Є. Гапон «Адаптація трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу» (2015) [16] визначено особливості правового регулювання часу відпочинку за законодавством ЄС через призму необхідності адаптації до нього законодавства України, схарактеризовано роль та значення джерел права ЄС про час відпочинку. Тематика цієї роботи актуальна з огляду на євроінтеграційні прагнення України та взяті у зв'язку з цим

зобов'язання щодо наближення законодавства України до законодавства ЄС, що потребує додаткового вивчення кожного напрямку адаптації законодавства.

Також у контексті цього дослідження необхідно назвати дисертацію Л.В. Кузнецової «Особливості виникнення та розвитку основних інститутів трудового права України (XVIII – початок XXI століття)» (2017) [17], адже серед основних інститутів трудового права велику увагу приділено інституту відпочинку, якому присвячено два підрозділи. У підрозділі 2.3 розглянуто регулювання часу відпочинку за звичасвими нормами. Установлено, що наприкінці XVIII – початку XIX ст. в Україні загальна кількість святкових і вихідних днів становила на рік близько 140 днів, а робочий рік – 225 днів [17, с. 136]. Час відпочинку залежав від природного часу. Також доведено, що на час відпочинку впливали особливості та побут місцевості та специфіка регіональної обрядовості. Так само в підрозділі 3.2 проаналізовано питання подальшого розвитку законодавчого врегулювання часу відпочинку. Також розглянуто законодавство, яким урегульовувалось право на відпочинок у період XX ст. і дотепер, а також зроблено висновок, що на цей час подальший розвиток правового регулювання права на відпочинок пов'язується із прийняттям нового Трудового кодексу України. Загалом, окреслюючи значення праці для доктринального дослідження конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні, варто зауважити, що на сьогодні у вітчизняній науковій літературі не так багато праць, присвячених питанню розвитку правового регулювання права людини і громадянина на відпочинок в Україні, і в цьому контексті дисертаційна робота є однією з найбільш ґрунтовних за цією тематикою.

Також останнім часом спостерігається тенденція щодо виникнення наукового інтересу до питань права на відпочинок та часу відпочинку осіб, які працюють в окремих сферах. Наприклад, К.М. Крічфалушій-Степанова у своїй праці «Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти» (2021) [18] розкриває природу часу відпочинку як інституту трудового права; з'ясовує вплив трудової функції науково-педагогічного працівника на визначення його часу відпочинку; охарактеризувала час відпочинку науково-

педагогічних працівників як міру праці; визначила специфіку роботи науково-педагогічних працівників за межами нормальної тривалості робочого часу; визначила юридичні гарантії науково-педагогічних працівників на відпочинок; розкрила зміст та значення відпусток науково-педагогічних працівників та порядок їх надання; сформулювала пропозиції щодо вдосконалення законодавства України щодо правового регулювання часу відпочинку. Відзначимо виділені авторкою загальні та спеціальні гарантії права на відпочинок науково-педагогічних працівників, у процесі дослідження яких були проаналізовані й конституційні гарантії. Також привертає увагу дослідження відпусток науково-педагогічних працівників, зокрема процедури їхнього надання.зі свого боку, Д.О. Марусевич у дисертації «Адміністративно-правове регулювання соціального захисту поліцейських» (2021) [5] вивчив питання права на відпочинок працівників Національної поліції України. Зокрема, запропоновано внести зміни до Закону України «Про Національну поліцію», спрямованих на вдосконалення регламентації права на відпочинок поліцейських, досліджено досвід низки країн щодо регулювання в них права на відпочинок поліцейських (зокрема, у Молдові та Польщі). Загалом, на нашу думку, праці К.М. Крічфалушій-Степанова та Д.О. Марусевича є актуальними в наш час з огляду на те, що конституційне право на відпочинок може мати свої особливості для різних категорій працівників, трудові правовідносини з якими врегульовуються спеціальним законодавством.

Отже, підсумовуючи, варто зазначити, що питання правового регулювання часу відпочинку привернуло увагу багатьох науковців, оскільки за період незалежності України були досліджені різні аспекти цього поняття, його змістовного навантаження, співвідношення із суміжними поняттями («робочий час», «позаробочий час», «вільний час») та доцільності вживання в чинному законодавстві та науці. Комплексно досліджено як сам час відпочинку, так і окремі його аспекти: окрема увага приділяється єдності та диференціації правового регулювання часу відпочинку, а також відпусткам, їх видам та правовому регулюванню часу відпочинку окремих категорій працівників. Щодо видів часу

відпочинку, то системно досліджено лише один вид – відпустки, тоді як різнобічний аналіз інших видів часу відпочинку залишився поза увагою.

Водночас варто зазначити, що в дослідженні правового регулювання часу відпочинку можна виділити три етапи розвитку:

1) на першому етапі вітчизняні науковці здебільшого досліджували загальні питання, які стосуються комплексного дослідження поняття часу відпочинку, його змісту та сутнісних ознак (наприклад, правове регулювання часу відпочинку за законодавством України) (наприкінці ХХ – початок ХХІ ст.);

2) на другому етапі науковці почали вивчати питання, які стосуються окремих аспектів часу відпочинку – наприклад, правове регулювання окремих видів часу відпочинку чи правове регулювання часу відпочинку окремих категорій осіб (орієнтовно, 2003–2013 роки);

3) на третьому, сучасному етапі, досліджується вітчизняне законодавство про час відпочинку щодо його відповідності міжнародним стандартам, передусім стандартам Європейського Союзу (останніх кілька років).

Загалом усі дисертації, що датуються періодом від 1999 року до наших днів та стосуються часу відпочинку, були написані відповідно до таких напрямів:

1) комплексні дослідження поняття часу відпочинку, його змісту, сутнісних ознак та чинного законодавства:

– правове регулювання часу відпочинку за законодавством України;

– юридичні гарантії права на відпочинок за трудовим законодавством України;

– порівняння правового регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн, а також його адаптація до законодавства Європейського Союзу;

2) окремі аспекти часу відпочинку:

а) аспекти, які стосуються окремих видів часу відпочинку:

– правове регулювання відпусток;

– правове регулювання відпусток цільового призначення;

– правове регулювання щорічних відпусток.

б) аспекти, які стосуються особливостей правового регулювання часу відпочинку окремих категорій осіб:

- особливості правового регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України;
- особливості правового регулювання часу відпочинку науковців;
- особливості правового регулювання часу відпочинку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти III та IV рівнів акредитації;
- особливості правового регулювання часу відпочинку суддів.

Наступним питанням, яке необхідно дослідити в рамках цього підрозділу, є методологія досліджень правового регулювання часу відпочинку. Питання методології досить складне, оскільки може тлумачитись по-різному. Багато зарубіжних наукових шкіл не розмежовують методологію і методи дослідження. Згідно з вітчизняними науковими традиціями методологію розглядають як вчення про науковий метод пізнання або як систему наукових принципів, на основі яких базується дослідження і здійснюється вибір сукупності пізнавальних засобів та методів дослідження. Найчастіше методологію тлумачать як теорію методів дослідження, створення концепцій, як систему знань про теорію науки або систему методів дослідження. Загалом під методологією прийнято розуміти сукупність методів, способів, прийомів, їх певну послідовність, схему, прийняту під час розробки наукового дослідження. Методологія містить у собі знання не про структуру того чи іншого об'єкта, універсалу в цілому, а інформацію іншого роду – свідчення про процес становлення знань у результаті діяльності суб'єкта, що пізнає цей об'єкт [17, с. 165–167]. Так методологія досліджень правового регулювання часу відпочинку – це сукупність методів, способів, прийомів, їх певна послідовність та схема, які використовували дослідники питань, пов'язаних із правовим регулюванням часу відпочинку, для досягнення мети досліджень. Отже, процес визначення методології відбувається шляхом аналізу праць науковців, які розробляли правову методологію, зокрема тих, які були проаналізовані в цьому підрозділі, на основі чого будуть виділені методи, що використовувались, а також можуть бути використані в майбутньому для проведення подібних досліджень.

Правильність методології зумовлює належну об'єктивність, повноту, швидкість та ефективність вирішення питання. Якщо методологія обрана та застосована правильно, то будь-який вчений, який її використає, має прийти до того ж результату, що й автор наукової праці, і саме тому це питання є важливим для цього дослідження.

У дисертації М.І. Гордієнка «Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС» використані різні методи дослідження, такі як: логіко-семантичний, порівняльно-правовий, історико-правовий, системно-структурний, а також статистичний і документальний аналіз.

За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат, визначено поняття «робочий час», «час відпочинку», «робочий час працівників органів внутрішніх справ», виокремлено окремі складові як робочого часу, так і часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ. Порівняльно-правовий метод використано для дослідження загальних і спеціальних ознак робочого часу і часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ. За допомогою історико-правового методу досліджувалися процеси правового регулювання робочого часу і часу відпочинку на різних історичних етапах розвитку нашого суспільства. Системно-структурний метод використано для визначення місця правових норм робочого часу і часу відпочинку в системі службово-трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ. Статистичний і документальний аналіз застосовувались для визначення недоліків правового регулювання робочого часу і часу відпочинку працівників органів та підрозділів системи МВС України [4, с. 4–6]. Так науковець використав у роботі загальні методи дослідження, такі як: логіко-семантичний, порівняльно-правовий, історико-правовий, системно-структурний методи, водночас виділивши окремо такі спеціальні методи, як статистичний і документальний аналіз. Статичний метод наукового дослідження – це заздалегідь визначене та організоване з врахуванням науково обгрунтованих вимог збирання тих чи інших даних, що забезпечує об'єктивність та універсальність отриманого результату щодо тенденцій та закономірностей розвитку явища, яке було об'єктом дослідження, у цьому разі –

правове регулювання часу відпочинку працівників органів та підрозділів системи МВС України.

Метод документального аналізу ґрунтується на дослідженні документів, їхньому вивченні в різноманітних аспектах, контрольних підрахунках, у порівняльному аналізі, що в цьому дослідженні дало змогу виокремити та систематизувати нормативно-правову базу забезпечення робочого часу та часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ.

Методологічною основою дисертаційної роботи М.Ф. Гуцу «Правове регулювання відпусток цільового призначення» є методи і прийоми наукового пізнання, в основі яких загальнонауковий діалектичний метод, що надав можливість розглядати явища в розвитку, взаємозв'язку між собою та суспільством. У процесі дослідження були також використані загальнонаукові та спеціально-правові методи: історичний, історично-порівняльний, метод аналізу, узагальнення, соціологічний, спеціально-юридичний, порівняльно-правовий. Спеціально-юридичний метод дав змогу автору тлумачити такі поняття, як «відпустка», «відпустка цільового призначення», «навчальна відпустка», «творча відпустка», «соціальна відпустка».

Метод аналізу сприяв виявленню характерних рис окремих видів цільової відпустки. За допомогою історичного методу показано генезис суспільних відносин з надання цільових відпусток. Використання історично-порівняльного методу обумовлено необхідністю порівняти основні поняття та види відпустки в процесі їх становлення і розвитку. За допомогою порівняльно-правового методу вивчалася динаміка розвитку законодавства України та зарубіжних країн щодо правового регулювання цільових відпусток. Метод узагальнення використовувався для встановлення характерних рис законодавства України та міжнародних актів про цільові відпустки в окремі періоди; соціологічний – для впорядкування статистичних даних щодо рівня та динаміки професійного навчання та перепідготовки працівників, а також для узагальнення судової практики щодо захисту соціально-трудова прав працівників [6, с. 3–5]. У названій праці використано спеціальні методи дослідження, як-от: метод аналізу, узагальнення, соціологічний, спеціально-юридичний, порівняльно-правовий. За допомогою цих

методів обґрунтовано необхідність розглядати правову категорію «відпустки» у двох аспектах: як частину часу відпочинку та як складову позаробочого зайнятого часу працівника, а також доведено, що час відпочинку є складовою частиною позаробочого часу працівника, до якого належать усі періоди часу, коли працівник звільняється від виконання основних трудових обов'язків перед роботодавцем або суспільством.

Методологічною основою дисертаційної роботи Т.В. Красюк «Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти III та IV рівнів акредитації» є положення теорії пізнання, а саме: діалектичні закони, філософські категорії й наукові принципи пізнання соціально-правової дійсності. Водночас під час написання дисертації використовувались базові науково-теоретичні положення теорії держави та права, а також ідеї та концепції, розроблені в науці трудового права. В основу методології дослідження покладено загальнонауковий діалектичний метод. У процесі дослідження використані загальнонаукові методи пізнання: логіко-юридичний, історико-правовий, порівняльно-правовий, системно-структурний, логіко-семантичний, конкретно-соціологічні методи збору, узагальнення й аналізу інформації та інші, які дали можливість отримати найбільш повну інформацію про сферу правової дійсності, що вивчається, для обґрунтування нових положень, теоретичних висновків, практичних рекомендацій щодо покращення правового регулювання праці науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти III та IV рівнів акредитації [7, с. 3–4]. У зазначеній дисертаційній роботі доведено, що правове регулювання часу відпочинку включає регламентацію різного роду перерв у роботі (щоденних, щотижневих, святкових та неробочих днів, відпусток) [7, с. 3-4].

О.А. Ситницька у дисертації «Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України» використала загальнонаукові та спеціальні методи пізнання правових явищ. Методи індукції та дедукції дозволили виокремити загальні та особливі ознаки, притаманні юридичним гарантіям, дали змогу визначити належність тих чи інших норм до юридичних гарантій. Використання методу аналізу та синтезу дозволило здійснити науково обґрунтовану класифікацію юридичних гарантій у трудовому праві. Системний метод надав

можливість відобразити функціональну взаємодію та взаємозв'язок юридичних гарантій. За допомогою догматичного методу проаналізовано зміст норм чинного вітчизняного, міжнародного та зарубіжного законодавства, виявлено їх колізії і прогалини. Формально-логічний метод використано як спосіб аргументації наукових висновків та пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства [19, с. 6–7]. Обґрунтовано, що до загальновизнаних видів часу відпочинку відноситься щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів, що надається жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку [19, с. 6–7]. Також досліджено, що чинне законодавство в гарантуванні працівникам відпустки має прогалини та не відповідає нормам міжнародно-правовим актам.

Дисертаційна робота В.В. Готри «Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України» зумовило потребу в застосуванні науковцем як загальнонаукових, так і спеціальних методів пізнання, які в сукупності дозволили всебічно вирішити поставлені завдання дослідження. Вчений використав такі методи дослідження: 1) діалектичний метод пізнання був застосований для вивчення часу відпочинку в поєднанні, взаємозв'язку й розвитку соціальних і юридичних чинників; 2) логіко-семантичний метод допоміг сформулювати дефініції таких правових понять, як «час відпочинку», «відпустка», «щорічна відпустка», «соціальна відпустка» та ін.; 3) історико-правовий метод став у пригоді в процесі дослідження становлення й еволюції правового регулювання часу відпочинку й окремих його видів; 4) порівняльно-правовий метод було застосовано для розгляду нормативно-правового забезпечення відпусток в Україні та за її межами; 5) метод синтезу використано для класифікації видів часу відпочинку й відпусток за трудовим законодавством України [20, с. 5]. У дисертації наведено теоретичне узагальнення й викладено пропозицію щодо розв'язання проблеми з визначення особливостей правового регулювання часу відпочинку в умовах переходу до ринкової економіки. Так В.В. Готра доводить, що час відпочинку є регламентованим

трудохим законодавством і локальними нормативними актами правом кожного працюючого на проміжок часу, що надається роботодавцем, протягом якого людина звільняється від виконання своїх трудових обов'язків і який вона може використовувати на власний розсуд [20, с. 5]. Крім цього, визначено основні ознаки часу відпочинку як правової категорії та запропоновано внести визначення цього поняття до чинного законодавства України.

Методологічною основою дисертаційної роботи К.І. Дмитрієвої «Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн» є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкта і предмета. У цій роботі науковцем використав такі методи дослідження: 1) діалектичний метод, за допомогою якого розглянуто проблеми правового регулювання часу відпочинку в їх розвитку та взаємозв'язку. На підставі цього методу досліджено етапи становлення та розвитку вчення про час відпочинку, поняття та види часу відпочинку, міжнародні та європейські стандарти в цій сфері, також проаналізовано основні напрями розвитку законодавства у сфері правового регулювання часу відпочинку в країнах Центральної та Східної Європи, пострадянських країнах; 2) історико-правовий метод дозволив проаналізувати становлення і розвиток вчення про час відпочинку й обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми. Так проаналізовано витоки вчення про час відпочинку, його розвиток у радянський та сучасний періоди; 3) формально-логічний метод використано для визначення поняття та ознак часу відпочинку і характеристики його видів; 4) системний метод було використано в процесі дослідження стандартів ООН, МОП, Ради Європи та Європейського Союзу у зазначеній сфері; 5) порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання для аналізу міжнародних актів, актів національного трудового законодавства та законодавства зарубіжних країн [14, с. 2]. У дисертаційній роботі К.І. Дмитрієва визначає поняття часу відпочинку на підставі положень міжнародно-правових актів та акцентує увагу на розмежування часу відпочинку як трудової категорії та права на відпочинок як суб'єктивного трудового права. Проаналізовано види часу відпочинку, які запропоновано

розподілити за тривалістю на короткострокові та довгострокові. Також у роботі запропоновано систему міжнародно-правових та внутрішньодержавних актів, якими регламентовано час відпочинку.

В.Д. Авескулов у дисертаційній роботі «Правове регулювання щорічних відпусток» застосовував систему загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, зокрема, нормативно-порівняльний, історичний, системно-структурний, логіко-семантичний, аналітичний, формально-логічний, формально-юридичний, метод абстрагування й узагальнення. У підґрунтя методології дослідження покладено загальнонауковий діалектичний метод. За його допомогою розглянуто проблеми правового регулювання щорічних відпусток у їх розвитку і взаємозв'язку. У процесі вивчення правової природи щорічних відпусток, з'ясування їх істотних рис використано аналітичний, формально-логічний і логіко-семантичний методи, за допомогою яких визначено загальнотеоретичну характеристику позаробочого часу в трудовому праві та визначено поняття й ознаки щорічних відпусток. Використання історичного методу дозволило показати становлення та розвиток правового регулювання щорічних відпусток в окремі періоди, що обґрунтувало необхідність подальшого наукового розроблення цих питань.

Нормативно-порівняльний метод дав змогу проаналізувати вітчизняне трудове законодавство, а також зарубіжних та міжнародних правових норм, що впорядковують питання надання щорічних відпусток. Системно-структурний метод дозволив провести класифікацію відпусток як родового поняття і класифікацію щорічних відпусток. Метод абстрагування й узагальнення знайшов своє відбиття у процесі розроблення дефініцій правових норм і категорій, формально-юридичний – при підготовці проєкту глави «Щорічні відпустки» до Трудового кодексу України і формулюванні окремих законодавчих пропозицій [13, с. 3–4]. На підставі цього можна дійти висновку, що В.Д. Авескулов використав фактично ті ж самі методи, якими користувались інші дослідники в цій сфері. Це дозволяє зробити висновок про те, що на сьогодні у вітчизняній науці в дослідників правового регулювання часу відпочинку сформулювалась незмінна система методів, яку вони використовують для дослідження питань, пов'язаних із ним. Аналізуючи всі

запропоновані вище дисертаційні роботи, науковці, досліджуючи питання правового регулювання часу відпочинку, загалом використовують як загальнонаукові, так і спеціальні (спеціально-правові) методи наукового дослідження. До загальнонаукових методів дослідження можна віднести: діалектичний; догматичний; історико-правовий; історично-порівняльний; конкретно-соціологічні методи збору; логіко-семантичний; метод аналізу та синтезу; метод індукції та дедукції; метод узагальнення; порівняльно-правовий; теоретико-прогностичний; системний; соціологічний; статистичний; формально-логічний. До спеціальних (спеціально-правових) методів дослідження можна віднести логіко-юридичний та спеціально-юридичний.

Отже, для визначення та аналізу правової категорії «час відпочинку» одночасно використано такі загальнонаукові методи дослідження:

- 1) діалектичний метод;
- 2) історико-правовий метод;
- 3) системно-структурний метод;
- 4) логіко-семантичний метод;
- 5) порівняльно-правовий метод;
- 6) структурно-функціональний метод.

В основу діалектичного методу покладено зв'язок теорії і практики, принципи пізнання реального світу, детермінованості явищ, взаємодії зовнішнього і внутрішнього, об'єктивного і суб'єктивного. Діалектичний метод став універсальним інструментом для правової науки для вивчення будь-яких проблем пізнання і практики. Діалектичний підхід дає змогу обґрунтувати причинно-наслідкові зв'язки, процеси диференціації та інтеграції, постійну суперечність між сутністю і явищем, змістом і формою, об'єктивність в оцінюванні дійсності. Досвід і факти є джерелом, основою пізнання дійсності, а практика – критерієм істинності теорії. Діалектика як фундаментальний принцип і метод пізнання має величезну пояснювальну силу [17, с. 169].

За допомогою діалектичного методу визначається основне поняття, виділяються ознаки, функції та правове регулювання досліджуваного явища, у

цьому разі часу відпочинку. Оскільки завданням діалектики є розгляд усіх державно-правових явищ у їх зв'язку з політичними, економічними, соціальними та культурними процесами в суспільстві, діалектичний метод дозволяє розглянути час відпочинку через призму соціальних прав людини та трудових прав працівника. Саме такий підхід дозволяє відокремити час відпочинку та право на відпочинок від основних прав та визначити основні проблеми в їх правовому регулюванні.

Історико-правовий метод застосовується для розгляду та дослідження виникнення та розвитку об'єкта вивчення. Перш ніж вивчати сучасний стан, необхідно вивчити генезис та розвиток конкретного правового явища або сфери практичної діяльності. Відомо, що нові наукові та накопичені знання перебувають у діалектичній взаємодії. Найкраще і прогресивне зі старого переходить у нове і надає йому сили й дієвості. Інколи забуте старе знову відроджується на новій науковій основі та живе друге життя в іншому, досконалішому вигляді. У цьому зв'язку особливого значення набувають вивчення історичного досвіду, аналіз та оцінювання історичних подій, фактів, попередніх теорій у контексті їх виникнення, становлення та розвитку [17, с. 170].

Отже, історичний метод дає змогу дослідити виникнення, формування і розвиток процесів і подій у хронологічній послідовності для виявлення внутрішніх та зовнішніх зв'язків, закономірностей та суперечностей [17, с. 170]. Історико-правовий метод дозволяє розглянути час відпочинку не тільки в межах його становлення в правовій науці, а й держави, з урахуванням традицій, політичної та правової культури, що склалися в ті чи інші історичні періоди. Водночас застосування історичного методу наукового пізнання допомагає зрозуміти сутність часу відпочинку загалом і проблеми, що виникли в процесі його правового розвитку.

Системно-структурний метод виходить із того, що будь-яка система являє собою цілісний комплекс взаємопов'язаних елементів і одночасно є частиною інших систем. Відповідний підхід дає можливість визначити способи взаємозв'язку і взаємодії системи елементів, а також дозволяє розкрити її склад і будову. Зазначений метод дозволяє розглядати досліджуване явище з погляду його

системності та структурного характеру, аналізуючи кожний окремий структурний елемент, його взаємодію з іншими, а також усю систему у цілому [21, с. 162]. Відповідний метод дозволяє детально розкрити сутність та зміст часу відпочинку як загальноствановленого права людини і громадянина, а також визначити й охарактеризувати його як трудове право працівника, виокремити елементи часу відпочинку та їх ознаки, систематизувати та класифікувати відповідно до його структури. Крім цього, за допомогою цього методу можливо науково обґрунтувати необхідність відповідності поняття часу відпочинку нормам європейського законодавства.

Логіко-семантичний метод полягає у використанні даних різних наук: логіки, мовознавства, історії, культурології, філософії, психології та ін., що залежить від суб'єктивних індивідуальних особливостей терміна, який визначає науковець, а також від об'єктивних особливостей наукового контексту, в якому термін функціонує [21, с. 162]. Цей метод забезпечує розгляд того чи іншого поняття у різних аспектах, враховуючи специфіку сфери його застосування. З огляду на таке для дослідження часу відпочинку використання логіко-семантичного методу дозволить визначити понятійно-категоріальний апарат, зокрема поняття «час відпочинку», «право на час відпочинку».

Порівняльно-правовий метод досліджує аналогічні або подібні інститути двох або декількох правових систем, загальних чи протилежних за своїм змістом. Характерною ознакою цього методу є те, що здійснюється порівняння елементів правових систем: проведення порівняння навіть у рамках однієї правової системи вважається порівняльно-правовим лише тоді, коли ця правова система побудована на принципах федералізму чи конфедералізму (так зване внутрішнє порівняння) [21, с. 162]. Зазначений метод створює можливість для порівняння наявних правових норм у законодавстві. Порівняльно-правовий метод дозволяє виявити загальні тенденції і закономірності розвитку гарантій часу відпочинку в різних країнах та їх реалізація в умовах кожної з них. Урахування гарантій часу відпочинку різних країн дозволить упроваджувати позитивний досвід розвинених країн, удосконалити діючі або виробити нові гарантії часу відпочинку в законодавстві України.

Структурно-функціональний метод використовується для ретельного і всебічного аналізу розвитку тих чи інших процесів та явищ, що забезпечує узагальнення особливостей їх функціонування та самовідтворення. Цей метод дає змогу встановити, як саме відбувається реалізація, діяльність або функціонування відповідного суспільного явища. Відповідне явище або певний процес розглядається також як складова частина загального функціонування всього суспільства згідно з цим методом [21, с. 163]. Мета структурно-функціонального методу полягає у виділенні елементів правової категорії, що належить досліджувати, і визначенні її місця та значення. Отже, для наукового дослідження часу відпочинку структурно-функціональний метод дозволяє здійснити аналіз стану реалізації працівниками своїх прав на час відпочинку й на відпустку та взагалі можливість їх існування в суспільстві та передумови до їх застосування.

На основі вищенаведеного можна зробити висновок, що дослідження часу відпочинку як правового явища та правової категорії має складатися з відповідних основ певної стратегії для його проведення. Завдяки методології стає можливим організувати та впорядкувати наукове дослідження та ефективно досягти поставленої перед науковцем мети. Наукові методи дослідження дають змогу максимально повно осягнути поняття часу відпочинку, його правове регулювання та проблематику застосування і досягти відповідного результату в науковому дослідженні. Зважаючи на те, що основним завданням сучасної методології правових наукових досліджень є забезпечення накопичення правових визначень та введення нової інтерпретації встановлених понять, методологія повинна допомогти виробити різноманітні способи пошуку нових правових категорій з урахуванням міжнародних практик та впровадити позитивні зміни в чинне законодавство. Так час відпочинку не регламентовано жодним нормативно-правовим актом, тому саме наукові дослідження правників допоможуть цю правову категорію виокремити з трудових прав працівника, закріпивши окремим параграфом у кодифікованому акті. Висновки науковців щодо часу відпочинку є результатом тривалої цілеспрямованої роботи з використанням методів дослідження, застосування яких спрямовані на аналіз походження цього поняття та на визначення його подальшого застосування.

Отже, з усього викладеного вище випливає, що питання правового регулювання часу відпочинку набуло високого рівня наукової уваги з боку вітчизняних дослідників. На сьогодні наукова доктрина нашої держави нараховує десятки праць, присвячених тим чи іншим аспектам правового регулювання часу відпочинку. Водночас слід відзначити, що однаково досліджуються як загальні питання, як-от особливості правового регулювання часу відпочинку за чинним законодавством України, так і специфічні проблеми, зокрема специфіка правового регулювання часу відпочинку окремих категорій працівників. Також встановлено, що для здійснення відповідних досліджень вітчизняні науковці використовують фактично ідентичну методологію, тому сформульовано систему методів, характерних саме для дослідження правового регулювання часу відпочинку.

1.2 Поняття, сутність та ознаки конституційного права людини і громадянина на відпочинок

Для повного з'ясування змісту та суті поняття «конституційне право людини і громадянина на відпочинок» необхідно розкрити зміст таких понять, як «право», «конституційне право», «відпочинок». Традиційно в теорії держави і права поняття «право» розглядається в двох значеннях: які взаємовиключають, але й одночасно обумовлюють одне одного, а саме в об'єктивному та суб'єктивному розумінні. З об'єктивного погляду, право ототожнюється із юридичною нормою. На противагу цьому суб'єктивне розуміння прав передбачає не тільки юридичні норми, що містяться в законодавстві та інших джерелах, а й наявні (суб'єктивні) права фізичних і юридичних осіб, їхні правомочності [22]. Тобто змістом права в об'єктивному розумінні є «об'єкт» – «норма права», а змістом права в суб'єктивному розумінні – «суб'єктивна складова», а саме «правомочності суб'єкта». Термін «суб'єктивне право» вказує на те, що йдеться про право, яке належить певному суб'єкту, про його юридично визнані можливості, якими він на свій розсуд може скористатися або не скористатися [23]. Тому цілком логічним є те,

що суб'єктивне право порівняно з правом в об'єктивному сенсі відрізняється ознакою більшої конкретності у контексті персоналізації [24, с. 217]. Суб'єктивне право, на відміну від об'єктивного, залежить від волі суб'єкта та передбачає набір можливостей осіб діяти певним чином чи утриматися від конкретних дій. Розгляд конституційного права людини і громадянина на відпочинок можливий виключно в суб'єктивному розумінні, оскільки воно стосується саме правомочностей людини і громадянина. Це насамперед потребує з'ясування змістовних характеристик поняття «суб'єктивне право».

У вітчизняних і зарубіжних наукових джерелах суб'єктивні права і свободи визначалися і визначаються як: сукупність потреб або інтересів людини; особливі види або способи прояву моралі; адресовані суспільству, державі, законодавству вимоги людини про надання певних благ; певним чином унормована свобода людини; певні можливості людини, необхідні для її існування та розвитку; можливості людини користуватися певними соціальними благами та брати участь у їх створенні; можливості здійснювати певні дії для задоволення своїх життєвоважливих матеріальних і духовних інтересів, які встановлені державою і закріплені в конституції та інших нормативно-правових актах; гарантована законом міра можливої (дозволеної) поведінки особи; права, що містяться в конституції держави та міжнародно-правових документах з прав людини; конкретні повноваження, що виникають в індивідуально визначеного суб'єкта права на основі норм об'єктивного права; вид і міра можливої поведінки суб'єкта, яка забезпечується (охороняється, захищається) з боку держави та інше. Водночас кожна з вказаних і низка інших поглядів у юридичній літературі знаходить своїх прихильників [23].

Ці поняття є досить різними, але об'єднувальним елементом більшості з них є вираження поняття, що досліджується, через категорії «можливості особи», «вид і міра можливої поведінки» (такі терміни, як «вимоги людини», «повноваження особи» охоплюються змістом вказаних понять). З огляду на це варто зазначити, що в наукових джерелах висловлюється позиція, що поняття суб'єктивного права доречно визначити саме через категорію «можливість», яка, будучи забезпечена

необхідними засобами, у будь-який час може бути реалізована, і що поняття можливого дозволяє не лише виявляти найсуттєвіші особливості суб'єктивних прав і свобод, але й дозволяє сконструювати поняття, яке адекватно відображає їхній дійсний зміст і вказати на те, у чому виявляється їх головна соціальна та особистісна цінність. Категорія можливості дозволяє найбільш адекватно відобразити саме онтологічну соціальну сутність прав людини [23]. З такою точкою зору варто погодитися, оскільки поняття «можливість» за своїм змістом є широким, яке може містити в собі різного роду дії та не обмежуватися категоріальним змістом на відміну від інших понять, що використовуються для позначення поняття «суб'єктивне право». Адже, як зазначає О.Ф. Скакун, зміст суб'єктивного права становлять такі елементи: право на власні позитивні дії, тобто можливість позитивної поведінки уповноваженого. Інакше кажучи, можливість суб'єкта самому здійснювати фактично та юридично значущі дії (правокористування); право суб'єкта вимагати виконання певних дій, тобто можливість зацікавленої особи вимагати від зобов'язаного суб'єкта виконання покладених на нього обов'язків (правовиконання); право домагання, захисту, як можливість для особи звертатись за підтримкою та захистом до держави в разі порушення суб'єктивного права з боку правозобов'язаної особи [25, с. 353]. Тому, уживаючи формулювання «вимога», унеможлиблюється проєктування поняття «право» на ті права, які передбачають можливість суб'єкта самому здійснювати певні дії, а не вимагати виконання певних дій.

Отже, суб'єктивне право варто визначати через категорію «можливості особи», тому, на думку автора, правом з погляду суб'єктивного розуміння є можливість людини, якими вона володіє та може вільно та самостійно користуватися для задоволення своїх власних інтересів та потреб.

Щодо конституційних прав людини і громадянина, то ці права є видовою групою усіх наявних прав людини і громадянина. У науковій літературі характеристика цього поняття звичайно надається як права, що є закріпленими на рівні Конституції держави, та які мають низку особливих характеристик, пов'язаних з наданням їм найвищої правової охорони. Наприклад, Ю.В. Кириченко,

розглядаючи особливості громадянських прав, зазначає серед загальних особливостей усіх конституційних прав та свобод те, що вони є фундаментальними правами і свободами та закріплені в Конституції України [26, с. 230]. На основний характер конституційних прав та їх визначальну ознаку – закріплення на рівні Конституції вказуються також у Великому енциклопедичному юридичному словнику [27] та в науковій праці А. С. Головіна [28], де конституційні права людини і громадянина в Україні розглядаються як основні права і свободи людини і громадянина, встановлені та гарантовані (закріплені) Конституцією України [27, с. 385; 28, с. 320]. На основний характер усіх прав, закріплених у Конституції, вказує також О.Б. Горова, яка зазначає, що конституційне закріплення прав і свобод дає нам підставу в межах правового поля говорити про них саме як про основні права [29, с. 38]. Тобто зміст поняття «конституційне право» становлять можливості особи, передбачені на рівні Конституції України. При цьому їх закріплення на рівні такого акту надає їм особливого статусу – статусу основних прав, як прав, які через відображення на рівні акту найвищої юридичної сили були визначені як найбільш значимі права людини і громадянина для суспільства конкретної країни.

Ширшу характеристику конституційним правам надає І.Б. Пробко, який визначає конституційні права та свободи людини і громадянина як «її невід’ємні можливості, які належать особі від народження, є основою правового статусу, закріплені в Конституції держави і мають найвищий юридичний захист» [30, с. 87]. Таке трактування відображає такі особливості конституційних прав, як «невід’ємність», «належність з народження», «наявність найвищого юридичного захисту», адже саме конституційні права мають особливий статус, пов’язаний з тим, що виключно конституційні права не є вичерпними (частина перша статті 22 Конституції України), гарантуються і не можуть бути скасовані (частина друга статті 22 Конституції України), не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України (частина перша статті 64 Конституції України) [15]. Водночас правильно вести мову не про «наявність найвищого юридичного захисту», а про наявність «найвищої правової охорони». На подібну сутнісну характеристику конституційних прав вказує Ю.В. Кириченко, на думку якого,

особливістю таких прав є те, що вони мають особливий механізм охорони [26, с. 230]. Насправді варто говорити саме про «правову охорону», а не «юридичний захист», оскільки перше поняття є ширшим і передбачає превентивні заходи охорони прав, а не лише ті, які виникають у зв'язку з їх порушенням та передбачають застосування механізмів захисту.

На думку Н.К. Шаптали та Г.В. Задорожньої, конституційні права – це гарантована законом міра свободи особи та її можливість вільно діяти, самостійно обирати вид і міру власної поведінки для задоволення матеріальних і духовних потреб через користування надбаннями та благами суспільства і держави в межах, визначених національним і міжнародним законодавством [31, с. 198]. Таке визначення вдало вказує на спрямованість будь-якого конституційного права – задоволення матеріальних і духовних потреб через користування надбаннями та благами суспільства і держави. Водночас у ньому помилково зазначається про те, що «це гарантована законом міра», адже конституційного статусу права набувають з моменту їх закріплення на рівні акту найвищої юридичної сили (конституційного закону), а не будь-якого закону в країні. Отже, наведене визначення не надає тих відмінних характеристик, які притаманні лише конституційним правам, і веде до можливого ототожнення будь-якого права, закріпленого на рівні будь-якого закону, з правом конституційним.

Закріплення прав на рівні конституційного акту обумовлює виникнення в них низки й інших відмінних характеристик. Як зазначає О.Б. Горова, посилаючись на Л.Д. Воеводіна, статус конституційних прав обумовлений тим, що: 1) вони передають найважливіші, суттєві й принципові зв'язки, відносини між суспільством та особою, державою та її громадянами; 2) повніше за інші виражають досягнутий суспільством рівень політичного, соціально-економічного й культурного розвитку; 3) мають найвищу юридичну силу (яка притаманна Конституції в цілому); 4) є юридичною базою для всіх інших суб'єктивних прав та юридичних обов'язків громадян, що встановлені поточним законодавством [29, с. 38]. Тобто конституційні права відрізняються від прав, закріплених в інших нормативно-правових актів тим, що вони встановлюють найважливіші зв'язки між громадянином та державою. Зміст

конституційних прав, по суті, відображає, на якому етапі розвитку перебуває держава. Конституційні права мають вищу юридичну силу порівняно з правами, закріпленими в положеннях інших нормативно-правових актів, є невід'ємними та невідчужуваними. Остання особливість, виділена дослідницею, полягає в тому, що на основі конституційних прав формуються всі інші права, адже права, закріплені в положеннях інших нормативно-правових актів, не можуть суперечити правам, встановленим у Основному Законі.

Ю.В. Кириченко, зі свого боку, наводить такі їх відмінні характеристики (крім описаних вище), як постійний характер та особливий механізм реалізації, невід'ємність, те, що вони є значущими для людини, є універсальними (діють у всіх сферах суспільного життя, на всій території країни та в будь-який час) [26, с. 230]. Тобто конституційні права належать людині постійно, їх виникнення не пов'язується із вступом особи в ті чи інші правовідносини. Так само особа не може бути позбавлена конституційних прав, у зв'язку з виходом із тих чи інших правовідносин або в примусовому порядку.

Також виділяють ще такі особливості конституційних прав: виникають не на основі загальних правовідносин, а безпосередньо з правовідносин, передбачених конституцією; виражають насамперед і безпосередньо відносини громадянина й держави; не припиняються й не виникають раз у раз, а діють постійно; їхній зміст і обсяг для всіх громадян однакові; їх реальність забезпечується не так індивідуальними зусиллями окремого громадянина, як державним і суспільним ладом [32, с. 141]. Усі ці особливості відображають характерні риси конституційних прав як основних прав, тобто тих, які набули найбільшого значення на цей момент, окремі особливості впливають із статусу акту, в якому вони закріплені – Конституції (наприклад, їх безпосередній характер, найвища юридична сила).

Отже, статусу «конституційного» право набуває з моменту його відображення на рівні конституційного закону найвищої юридичної сили, що надає їм особливого статусу, значущості та правової охорони. Вважається, що конституційними правами людини і громадянина є найбільш значимі можливості людини і громадянина, встановлені та гарантовані в нормативно-правовому акті найвищої юридичної сили

(Конституції), які мають особливу правову охорону та спрямовані на задоволення найважливіших потреб та інтересів людини і громадянина.

Як зазначається в науковій літературі, право на відпочинок мають ті особи, що перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем. До них належать основні, позаштатні, сезонні, тимчасові працівники та сумісники, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях на умовах трудового договору чи контракту [6, с. 110]. Розглядаючи відпочинок як життєву цінність, можна констатувати різноманітний характер його існування. Так відпочинок може бути в різних формах та відповідно до них представляти (не представляти) цінності для конкретного індивіда (за певних умов життя). Такими формами відпочинку може бути: і фізичний, і психологічний, і розумовий відпочинок, тобто всі складові діяльності людини як цілісної особистості. Водночас кожен вид трудової діяльності зумовлює втому, а відтак має компенсуватися адекватним для характеру втоми відпочинком. З одного боку, він надаватиме можливості та створюватиме умови для соціального життя, з іншого – може виступати як самостійний елемент такого життя за умов його колективного характеру. У другому випадку він поєднує відпочинок як такий (відновлення працездатності) з цінністю спілкування, участі в певному соціальному середовищі [33, с.114–115]. Зазначене свідчить, що цінність феномену відпочинку визначається як фундаментальна соціально-економічна категорія, що має важливу соціальну значущість нарівні з працею. Але право на відпочинок відноситься до категорії нематеріальних цінностей, на відміну від праці, яка є матеріальною цінністю. Відпочинок є вторинним по відношенню до праці, оскільки від нього залежить відновлення здатності до праці та відтворення життєдіяльності особистості [34, с. 172]. Тобто в цій групі визначень надаються такі суттєві ознаки відпочинку, як вид діяльності протилежний діяльності у вигляді праці, а також як можливість і збереження, і відновлення здатності до праці та відтворення життєдіяльності особистості, збереження її як учасника соціального життя.

З огляду на досліджені вище поняття «право, «конституційне право», «відпочинок» під поняттям «конституційне право людини і громадянина на відпочинок» потрібно розуміти набір закріплених та гарантованих Конституцією

України можливостей осіб відпочивати від роботи, отримувати оплачувану щорічну відпустку, працювати за режимом скороченого робочого дня чи скороченої тривалості роботи в нічний час, отримувати відпочинок на вихідні та святкові дні для відновлення свого психологічного та фізичного стану, збереження фізично-психологічних можливостей організму та забезпечення здорового існування.

Розглянуте поняття та конституційні положення щодо права на відпочинок дають змогу сформулювати також ознаки конституційного права людини і громадянина на відпочинок.

Щодо теоретичних обґрунтувань поділу та визначення ознак конституційного права людини і громадянина на відпочинок варто зазначити, що в основному в науковій літературі надається характеристика ознак часу відпочинку. Так, наприклад, В.Д. Авескулов виокремлює такі ознаки поняття «час відпочинку»: (а) час відпочинку має місце лише під час дії трудових правовідносин; (б) у цей час працівник не зобов'язаний виконувати покладених на нього трудових функцій; (в) вивільнення працівника в цей час від виконання трудових обов'язків є тимчасовим. Після завершення часу відпочинку роботодавець зобов'язаний надати йому його попереднє робоче місце; (г) конкретний вид часу відпочинку й умови його надання має бути закріплено в нормах законодавства, угод, колективного чи трудового договору. Водночас автор уточнює, що важливим є те, що конкретний період надання часу відпочинку повинен бути обумовлений завчасно, або згодою сторін трудового договору, або в односторонньому порядку роботодавцем [35, с. 24]. У цьому випадку виділяються ознаки часу відпочинку з точки зору трудового законодавства. За такої умови окремі ознаки часу відпочинку, визначені вище, можна віднести й до ознак конституційного права людини і громадянина на відпочинок. Це те, що конституційне право на відпочинок має місце лише під час дії трудових правовідносин, відсутність зобов'язання виконувати покладених на працівника трудових функцій.

На думку автора, усі ознаки конституційного права людини і громадянина на відпочинок залежно від їх універсальності можна поділити на загальні, які

притаманні всім конституційним правам, та специфічні, які вирізняють це право серед інших конституційних прав, є його сутнісними характеристиками.

Щодо першої виділеної групи ознак, т, як уже зазначалося, будь-яке конституційне право, зокрема право людини і громадянина на відпочинок, мають особливу правову охорону, що обумовлено найвищим юридичним статусом Конституції, на рівні якої такі права закріплені, особливими механізмами охорони її норм, а також положеннями Основного Закону України щодо того, що: 1) права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (частина перша статті 21 Конституції України); 2) права і свободи людини і громадянина, закріплені цією Конституцією, не є вичерпними (частина перша статті 22 Конституції України); 3) конституційні права гарантуються і не можуть бути скасовані (частина друга статті 22 Конституції України); 4) конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України (стаття 64 Конституції України) [15]. Отже, складовими особливої правової охорони конституційного права людини і громадянина на відпочинок є те, що такі права є невідчужуваними та непорушними, не є вичерпними, неможливість їх скасування, наявність гарантій їх реалізації, заборона обмеження, окрім чітко регламентованих Конституцією України випадків та меж.

У науковій літературі невідчужуваність прав і свобод людини розглядається як їх внутрішня, іманентна, «неминуча» притаманність людині, їх невід'ємність від неї. Ця властивість прав і свобод полягає в тому, що можливості людини, які в них відображаються, є неодмінною, закономірною приналежністю кожної людської істоти. Вони притаманні людині як такій та «набувають чинності» з моменту її народження [36, с. 158]. Водночас вважається, що невід'ємність означає, що права належать людині як людині, незалежно від інституту держави [37, с. 33]. Невід'ємність становить собою бар'єр (межу) державного впливу (в тому числі правового) на особистість [38, с. 26]. Тому права людини – у їх виникненні та існуванні – не потребують дозволу, схвалення з боку будь-кого, так само й з боку держави. Вони лише можуть бути визнані юридичним законом (державою) для їх гарантування. Жодна людина не може бути позбавлена таких можливостей: без них

вона – незалежно від місця, часу й умов її існування – не зможе сформувати, розвинути, проявити себе саме як особистість. Оскільки ніхто не дарує людині її прав та свобод – ані держава, ані якесь інше об'єднання, угруповання, ані та чи інша особа, то й відібрати, позбавити їх людину не може ніхто. До того ж вважається, що сама людина не може від них відмовитися [36, с. 158]. Невідчужуваність основоположних прав означає неможливість людини передавати (повністю або частково) належні їй повноваження іншим суб'єктам через те, що за відсутності цих прав людина буде позбавлена можливості повноцінно існувати [38, с. 26]. Отже, невідчужуваність розглядається в аспекті неможливості відняти права в людини з боку держави чи будь-яких осіб, неможливості платного чи безоплатного передавання таких прав самою людиною, неможливості відмовитися від цих прав людиною. Їх існування спрямоване на забезпечення належного та повноцінного існування особи.

Непорушність прав людини в науковій літературі розглядається як «незменшуваність», «недоторканність» можливостей людини, котрі відображені тими чи іншими її правами [36, с. 158]. Паралельна наявність у Конституції України таких суміжних понять, як «непорушність» та «нескасовність», породжують певну невизначеність щодо розмежування цих понять, через що в науковій літературі зазначається таке: невідчужуваність та непорушність прав людини характеризують їх як такі права, які існують навіть незалежно від їх юридичного визнання (тобто як права «природні» або «загальносоціальні»). А неприпустимість їх скасування й обмеження – як такі, котрі вже закріплені в Основному Законі держави (тобто як права позитивні), в якому таку формальну заборону встановлено [36, с. 159]. На думку Г.О. Кушніренка та С.Ю. Возгріна, законодавець так бажав підсилити позиції прав і захистити їх від непередбаченого законом зазіхання з боку будь-кого, закріплення прав непорушними впливає на сприйняття прав як священних та таких, до яких потрібно ставитися з особливою повагою [39, с. 142]. Тож така характеристика конституційних прав, як їх непорушність, відображає особливе ставлення до таких прав, їх значущість для людини та належність незалежно від визнання.

Скасування конституційних прав і свобод – це їх офіційна (юридична або фактична) ліквідація, цілковите знищення [36, с. 160]. Тому заборона скасування конституційних прав і свобод є заборонаю їх ліквідації та цілковитого знищення передусім шляхом законодавчих змін. Так це положення конкретизується в частині першій статті 157 Конституції, відповідно до якої Конституція України не може бути змінена, якщо зміни передбачають скасування чи обмеження прав і свобод людини і громадянина. Це є підтвердженням висловленої в науковій літературі позиції про те, що держава за будь-яких умов не уповноважена скасовувати основоположні права в законодавчому порядку [38, с. 26]. Тобто нескасованість конституційних прав полягає в неможливості усунення із законодавчого поля певних прав та їх гарантій, які забезпечують їх реалізацію.

Отже, описані вище ознаки є ознаками не лише конституційного права людини і громадянина на відпочинок, а й будь-якого конституційного права. Водночас конституційному праву на відпочинок притаманні власні, особливі ознаки, які характеризують його як окремий вид права. Ці ознаки впливають із формулювання положень про право на відпочинок у статті 45 Конституції України. Так ця стаття визначає, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [15]. Із зазначеного положення впливають такі ознаки:

1. Це право має спеціальний суб'єктний склад. Такими спеціальними суб'єктами є працівники, про що свідчить формулювання у згаданій нормі про те, що «кожен, хто працює, має право...». Тому, на думку В.В. Готри, цим правом наділений кожен, хто має право на працю. Згідно із законодавством України це: 1) працездатні громадяни, які постійно проживають на території України; 2) громадяни, які працюють за межами своїх держав: громадяни України, які працюють за її межами; іноземні громадяни, які працюють на підприємствах, в

установах, організаціях України (ст.5-1 КЗпП) [39, с. 235]. Водночас наявності права на працю в цьому випадку не є достатнім, особа повинна мати статус працівника, тобто це право належить лише тим суб'єктам, які мають офіційні правовідносини з роботодавцем. Одночасно варто зазначити, що це право реалізується незалежно від наявності чи відсутності правового зв'язку з певною державою, тобто належить як громадянам, так і особам без громадянства, іноземцям.

2. Це право є системоутворюючим. Зокрема воно є базовим для таких прав, як право на щотижневий відпочинок, право на оплачувані щорічні відпустки, право на скорочення тривалості роботи в нічний час, що впливає із частини другої цієї норми. Ці категорії є одночасно і окремими правами, які становлять елементи конституційного права людини і громадянина на відпочинок, так і гарантіями реалізації права на відпочинок.

Окремо варто звернути увагу на те, що частина друга статті 45 Конституції України встановлює вичерпний перелік забезпечувальних гарантій, які обмежуються тільки трьома категоріями (наданням днів щотижневого відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час). Тоді такі елементи, як право на відпочинок протягом робочого дня (зміни); право на щоденний безперервний відпочинок, право на відпочинок у святкові дні не згадується. Слід відзначити, що згадана норма серед гарантій конституційного права на відпочинок визначає тільки один вид відпустки – оплачувану щорічну відпустку. Водночас слово «відпустка» вживається в Конституції України ще тільки в частині третій статті 24 як елемент правового захисту материнства і дитинства і відноситься до категорії «пільг вагітним жінкам і матерям», так як за побудовою речення воно вказане після словосполучення «та інших пільг». У такий спосіб це підтверджує тезу окремих дослідників, що не всі види відпусток є реалізацією конституційного права на відпочинок, так як містять іншу цільову мету та не передбачають відпочинку як процесу відновлення психічної та фізичної спроможності організму. Так, на думку С.Ф. Гуцу, творча відпустка не є відпочинком, оскільки вона надається для виконання спеціального завдання: творчого чи наукового [40, с. 127]. На те, що

творча відпустка має цільовий характер, вказують Л.П. Гаращенко, яка визначає, що творча відпустка своєю метою має виконання спеціальних завдань [2], та А. А. Юрченко, яка зазначає, що цільовий характер цієї відпустки полягає в тому, що працівник під час неї повинен написати дисертацію, або підручник, або монографію [41, с. 573]. Тобто працівник під час таких відпусток не використовує час на власний розсуд, не відпочиває, а здійснює інші види діяльності (відмінні від трудової), які є необхідними для його соціального життя. Те ж саме стосується навчальних і соціальних відпусток, мета яких є цільовою та не передбачає відпочинку. Так метою навчальної відпустки є підвищення працівником свого освітнього рівня, розвиток його розумових та інтелектуальних здібностей, формування освіченої, культурної, творчої особистості, здатної застосовувати здобуті знання в трудовій і громадській діяльності [42, с. 122]. Навчальну відпустку працівник зобов'язаний використовувати тільки за цільовим призначенням (відвідування занять, виконання контрольних робіт, складання заліків і/або іспитів) [41, с. 573]. Тобто відповідний вид відпустки є гарантією реалізації права на освіту та не забезпечує відпочинок особи у зв'язку з виснаженням організму після робочого періоду, не пов'язаний із виконанням нею трудової функції. За такої умови соціальні відпустки надаються жінкам для народження дітей та іншим членам сім'ї для догляду та виховання дітей, і вони не пов'язані з виконанням працівником своєї трудової функції [2]. Час, що надається жінці для пологів і для догляду за дитиною, теж має цільову спрямованість: підготовка до пологів, відновлення організму після пологів і догляд за дитиною. Так А. А. Юрченко справедливо вказує на те, що у вказаних випадках така ознака часу відпочинку, як «можливість використання його за власним розсудом», відсутня. Упродовж цього часу працівник працює, до того ж у цільовому напрямі. І після закінчення цього часу в нього на руках є конкретний результат цієї роботи. Таким результатом є атестат, залікова книжка, у якій є відмітки про складання сесії, або диплом – у разі відпустки у зв'язку з навчанням; дисертація або інша наукова праця – у разі творчої відпустки; народжена або усиновлена дитина – у разі відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, або відпустки для усиновлення дитини. Ці відпустки, на думку А.А. Юрченко, не можна використовувати на

власний розсуд через їхню цільову спрямованість, і відповідно вони не є часом відпочинку в загальноприйнятому його розумінні [41, с. 573]. Тобто мета щорічної основної відпустки та інших відпусток є абсолютно різними, так само як є різними їх значення для особи.

Розглядаючи цю ознаку, варто також звернути увагу на частину третю статті 45 Конституції, у якій поняття «тривалість відпочинку» та «тривалість оплачуваної щорічної відпустки» подаються як різнорідні поняття, оскільки вживаються поряд в одному смислового сегменті речення через сполучник «та». Вважаємо це недоліком формулювання вказаної норми, оскільки системний аналіз цієї статті в цілому свідчить, що оплачувана щорічна відпустка є видом відпочинку, гарантією реалізації цього права.

3. Характеризується періодичністю. Тобто воно реалізується в певних часових межах та у визначеній частоті. Час відпочинку завжди виражається в конкретних одиницях виміру, це частина певного календарного періоду (доби, тижня, місяця чи року) [39, с. 238]. Рамки такого часу чітко визначаються законодавчими актами, що впливає із положень частини третьої статті 45 Конституції України, відповідно до якої «максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки ... визначаються законом».

4. Спрямованість на задоволення нематеріальних потреб. Як уже зазначалося, мета відпочинку – відновлення працездатності та недопущення створення шкоди для його життя та здоров'я, що за своєю суттю є нематеріальним благом, тобто благом, яке не може бути вираженим та оціненим у матеріальній формі. У літературі виділяються такі характеристики нематеріальних благ: 1) не мають матеріального (майнового) змісту; 2) невіддільні від особистості їх носія; 3) володіють властивістю індивідуалізації самої особистості володаря цих прав [43]. Саме такими характеристиками наділені блага, які є об'єктом конституційного права людини і громадянина на відпочинок, предметом охорони – фізичні та психологічні сили та можливості організму.

5. Умовність. Якщо окремі конституційні права реалізуються безумовно, виключно внаслідок факту народження людини та існування її як соціальної істоти,

то конституційне право на відпочинок реалізуються не безумовно, а ситуативно. Право на відпочинок виникає в кожній фізичній особі з моменту набуття нею правового статусу працівника [44, с. 312]. Його реалізація залежить від наявності такого юридичного факту, а саме факту виникнення трудових відносин. Право на відпочинок виникає виключно в осіб, які працюють, тобто є похідним від факту зайнятості. До того ж таке право реалізується лише у разі виникнення такої передумови, як безпосереднього виконання особою трудової функції [45, с. 140]. Тобто умовою реалізації конституційного права на відпочинок є вступ у трудові відносини. Тільки під час перебування особи в трудових відносинах з певним роботодавцем реалізація права на відпочинок буде вважатися реалізацією права на відпочинок в розумінні статті 45 Конституції України. Водночас у період відпочинку особа не здійснює своїх трудових обов'язків, а, як слушно зазначає В.Д. Авескулов, правовідносини між працівником та роботодавцем не припиняються, а мають менший рівень насиченості: працівник не повинен виконувати власних трудових обов'язків, але за ним залишаються робоче місце й у більшості випадків грошові виплати [35, с. 19]. Так умовою виникнення конституційного права людини і громадянина на відпочинок за сучасних реалій є вступ у трудові правовідносини, такий вступ лише обумовлює виникнення такого права, а реалізація самого права передбачає припинення здійснення трудових обов'язків, проте не є підставою припинення трудових відносин.

6. Має подвійний похідний характер. Закріплене статтею 45 Конституції України право на відпочинок не може реалізовуватися без вступу в трудові відносини. Вступаючи у трудові правовідносини, людина погоджується на певні обмеження окремих із своїх природних прав, зокрема права на відпочинок. Статус працівника об'єктивно обумовлює згоду такої особи витратити конкретну частину часу на виконання трудової функції (трудових обов'язків). Причому максимальна межа тривалості такого часу та інші межі, у яких здійснюється розподіл робочого часу та часу відпочинку, визначаються державою. Отже, держава встановлює механізм реалізації права на відпочинок, тобто гарантує реалізацію такого права саме тим особам, які перебувають у трудових правовідносинах [46, с. 135]. Тому

логічним є висновок про те, що конституційне право людини і громадянина на відпочинок є похідним від конституційного права на працю.

З іншого боку, це право є похідним від права на життя, оскільки має на меті не лише відновити трудову функцію працівника, а й не виснажувати можливості його організму як біологічної істоти для недопущення завдання шкоди для його життя та здоров'я. Адже відпочинок – не зароблене, а необхідне. Праця як «вічна природна необхідність, без якої було б неможливим саме людське життя, у силу природної обмеженості людського організму не може тривати без перерв для відновлення витраченої енергії» [47, с. 163]. Тривала робота без надання відпочинку, необхідного для відновлення здатності працівника до продуктивної та якісної праці, негативно впливає на його здоров'я. Систематична понаднормова праця призводить до погіршення фізичного, емоційного, психічного стану працівника, передчасної втрати здатності працювати, скорочення тривалості життя [48, с. 9]. Тому цілком логічним є висновок, що відпочинок спрямований на збереження життя і здоров'я людини в усіх вимірах: фізичному, психічному, духовному, соціальному [46, с. 135]. Встановлення мінімальної тривалості часу відпочинку, так само як максимальної тривалості робочого часу, прямо впливає на якість та стан здоров'я особи, на якість її життя. Відсутність нормального, достатнього відпочинку, перевантаженість на роботі може призвести до суттєвих розладів здоров'я, непоправної шкоди життєдіяльності організму, навіть до прямої загрози життю. Відпочиваючи, працівник відновлює свої життєві сили. Тож відсутність або занадто низька тривалість відпочинку може занадто нашкодити здоров'ю, а тому не може бути мови про повноцінне життя. Тому встановлення та додержання права працюючих на відпочинок є важливою і беззаперечною умовою, гарантією захисту права на життя [49, с. 102]. Із зазначеного випливає, що конституційне право людини і громадянина на відпочинок є похідним від конституційного права кожного на життя.

Отже, конституційному праву людини і громадянина на відпочинок властиві такі групи ознак:

1) загальні ознаки, які притаманні всім конституційним правам: це основне право працівника, яке закріплено на рівні Конституції; це право наділене особливою

правовою охороною, що проявляється в його невідчужуваності, невичерпності, гарантуванні, неможливості скасування;

2) особливі ознаки, які притаманні йому як окремому виду прав: це право з'являється в людини і громадянина безпосередньо з моменту вступу в трудові правовідносини з роботодавцем, тобто є умовно залежним від цього факту; є системоутворюючим правом, тобто базовим правом для групи інших прав; характеризується періодичністю, немайновим характером та має подвійний похідний характер.

Вивчення поняття, сутності та ознак конституційного права людини і громадянина на відпочинок дає змогу дійти висновку, що загалом це питання не повно досліджено в науковій теорії нашої держави. У процесі аналізу встановлено, що це питання перебуває в полі інтересів вітчизняних дослідників, проте відповідна термінологія цього інституту становить суттєву теоретичну прогалину. Встановлення ознак конституційного права людини і громадянина на відпочинок також є тією теоретичною категорією, яка на сьогодні як треба не розроблена.

1.3 Міжнародні стандарти права на відпочинок

Головним обов'язком держави та її органів є визнання, гарантування, забезпечення та захист основних прав та свобод людини і громадянина. Україна як демократична, соціальна та правова держава, проголосивши визнання загальнолюдських цінностей, зобов'язалась дотримуватися загальноновизнаних принципів міжнародного права. Для України як молодій державі однією з передумов ефективного розвитку законодавства є прийняття міжнародних стандартів та заповнення їх нормами прогалин у внутрішньому законодавстві, зокрема це стосується і правового регулювання соціальних прав людини, до яких відноситься право на відпочинок.

Застосування нормативних актів на практиці часто призводить до цілої низки проблем, причини яких обумовлені зокрема і тим, що в чинну законодавчу базу

перейшло багато «застарілих» правових норм, які не відповідають сучасному розвитку державності. Окрім цього, норми закону можуть неправильно застосовуватись або сам собою закон може бути недосконалим. Для вирішення такої ситуації необхідно дослідити деякі міжнародно-правові акти та проаналізувати їх окремі положення для формулювання дефінітивних норм відпочинку та визначити особливості його окремих видів. Аналіз міжнародних стандартів права на відпочинок дозволить: по-перше, дослідити те, якою мірою міжнародні стандарти права на відпочинок є на сьогодні частиною національного законодавства; по-друге, установити, які міжнародні стандарти права на відпочинок мають стати частиною національного законодавства; по-третє, зробити висновки про те, врахування якої позитивної міжнародної практики допоможе скласти новий і ширший погляд на розв'язання проблем вітчизняного трудового та конституційного права, пов'язаних із правом на відпочинок.

Питанням міжнародно-правового регулювання права на відпочинок приділили увагу багато українських вчених, а саме: В.Д. Авескулов [157], М.М. Антонович, Ю.В. Баранюк, Н.Б. Болотіна, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедиктов, В.М. Венедиктова, О.Є. Гапон [16], Л.П. Гаращенко [2], К.І. Дмитрієва [68], В.М. Завгородня, О.В. Ільєнко, Н.І. Іщенко, О.Д. Карпенко, І.Я. Кисельова, І.І. Лукашук, Л.А. Луць, А.Р. Мацюк, Н.М. Пархоменко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко [156] та ін. Водночас багато перерахованих праць була присвячена дослідженню загальних питань, як-от міжнародні стандарти у сфері праці чи міжнародні стандарти у сфері робочого часу. Досліджень, які стосувалися міжнародних стандартів права на відпочинок, на сьогодні було написано не так багато. А отже, це питання є важливим у сучасних умовах.

Як зазначає К.С. Тищенко, міжнародно-правові стандарти є результатом тривалої роботи великої кількості держав з вироблення узгоджених позицій в галузі прав людини. Держави спрямовують свою діяльність на дотримання певних універсальних цінностей, забезпечуючи повагу і захист прав людини всіма доступними способами, адже вони відповідальні за виконання своїх зобов'язань у

галузі прав і свобод людини перед своїм населенням і міжнародним співтовариством [50, с. 328]. Тому Україна, взявши на себе зобов'язання перед міжнародною спільнотою та українським народом щодо захисту прав і свобод людини і громадянина, зобов'язана беззаперечно дотримуватись їх положень. У статті 9 Конституції України визначено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства [15]. Це означає, що міжнародні стандарти права на відпочинок є частиною національного законодавства України в тому разі, якщо вони ратифіковані законодавчим органом нашої держави. У такому разі міжнародні стандарти застосовуються в Україні для регулювання суспільних відносин так само, як і норми національного права. Водночас, як свідчить стаття 8¹ Кодексу законів про працю України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [51]. Тобто в законодавстві України закріплено пріоритет міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства, що є визнанням Україною верховенства принципів міжнародного права, зокрема і в регулюванні права на відпочинок. Тож у тих сферах, де ратифікація міжнародних стандартів була здійснена у встановленому законом порядку, внутрішнє законодавство України є гармонізованим з міжнародним законодавством. Відповідно прийняття таких нормативно-правових актів у сфері права людини на відпочинок є свідченням того, що в Україні діють загальновстановлені принципи та напрями забезпечення та захисту права людини на відпочинок.

У науці міжнародного права сформувалася теорія трьох поколінь прав людини, а в останніх наукових розвідках висловлюються міркування про формування й четвертого покоління. Перше покоління прав людини розглядають як невідчужувані особисті (громадянські) і політичні права. Друге покоління називають системою позитивних прав унаслідок того, що вони не можуть бути реалізовані без організаційної, координуючої та інших форм діяльності держави, спрямованих на їх забезпечення. Третє покоління прав людини – колективні права

народів (націй), тобто права всього людства, що ґрунтуються на солідарності людей, їх належності до якоїсь спільності (асоціації) (право на мир, безпеку тощо) [46, с. 134].

Право на відпочинок є природним правом людини, обумовленим фізичною потребою людського організму у відпочинку, для відновлення фізичних та моральних сил. Тож можна зробити висновок, що право на відпочинок є правом першого покоління. Підтвердженням того, що право на відпочинок є міжнародно-гарантованим правом, є норма статті 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, відповідно до якої кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку [52]. Відповідно реалізація права на відпочинок і дозвілля, по суті, є завданням кожної держави-члена Організації Об'єднаних Націй. Членом цієї організації є Україна. Саме тому Загальна декларація прав людини є частиною національного законодавства, її положення взяті за основу низки нормативно-правових актів, прийнятих в Україні, а право на відпочинок і дозвілля, як уже встановлено в цій роботі, передбачене і на конституційному рівні, і зокрема врегульоване в положеннях законодавства про працю.

Отже, значення Загальної декларації прав людини для регулювання права на відпочинок полягає в такому:

1) згідно з положеннями Декларації кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку;

2) положення Загальної декларації прав людини є завданнями, поставленими перед членами Організації Об'єднаних Націй щодо реалізації відповідних положень у нормах національного законодавства, і Україна це завдання виконала;

3) Загальна декларація прав людини є частиною національного законодавства, а її положення лягли основу актів національного законодавства України, зокрема й щодо регулювання права на відпочинок.

Типову норму забезпечення права на відпочинок втілено також в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року. Так статтею 7 Пакту встановлено, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні [53]. Як впливає з зазначених правових актів, прийнятих Генеральною Асамблеєю ООН, право на відпочинок достатньо пов'язане з правом на працю та є похідним від нього, адже, гарантуючи право на працю, держави повинні гарантувати людям право на час після виконання трудових обов'язків, на час відпочинку, який людина проводить за своїм баченням, проте держави в будь-якому разі зобов'язуються підтримувати та гарантувати це право, проте в жодному правовому документі не передбачено публічну відповідальність за ненадання такого права. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права не конкретизує регулювання права на відпочинок, проте значення цього нормативно-правового акту для досліджуваного інституту полягає в тому, що право на відпочинок визнається як одна з першооснов сприятливих і справедливих умов праці.

Отже, значення Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права для регулювання права на відпочинок полягає в такому:

- 1) держави, які його ратифікували, зокрема й Україна, погодились із встановленими в його змісті положеннями;
- 2) право на відпочинок визнається цим нормативно-правовим актом як одна із першооснов сприятливих і справедливих умов праці;
- 3) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права є частиною національного законодавства України, адже його було ратифіковано у встановленому законом порядку.

Одним з важливих міжнародних актів, яким закріплено основні соціальні права людини та громадянина, є Європейська соціальна хартія, прийнята Радою Європи 18 жовтня 1961 року. У частині II Хартії гарантується достатній перелік

соціальних прав людини, серед яких можна виділити соціальний захист усього населення та спеціальний захист поза робочим середовищем. Так для забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці у статті 2 сторони взяли на себе обов'язок: 1) встановити оплачувані державні святкові дні; 2) встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів; 3) забезпечити для працівників щотижневий відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку. У статті 7 визначено деякі особливості права на відпочинок неповнолітніх працюючих осіб. Зокрема, встановлено, що працюючі особи молодше 18 років мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів. Також статтею 8 жінкам забезпечується відпустка на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів [54]. Тобто порівняно з попередніми проаналізованими нормативно-правовими актами в Європейській соціальній хартії розуміння сутності права на відпочинок було суттєво розширене. Право на відпочинок уже розглядалось не просто як елемент сприятливих і справедливих умов праці чи право на відпочинок та дозвілля, а швидше як комплекс прав, спрямованих на створення максимально комфортних умов для праці із урахуванням державних традицій тієї чи іншої країни, а також фізіологічних потреб людини.

Роль Європейської соціальної хартії для регулювання права на відпочинок в Україні полягає у наступному:

1) Європейська соціальна хартія є частиною національного законодавства України, оскільки була ратифікована у встановленому законом порядку;

2) згідно з положеннями Європейської соціальної хартії, право на відпочинок включає оплачуваний відпочинок у державні святкові дні, щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів, щотижневий відпочинок, який, якщо можна, має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку, а також спеціальну тривалість відпусток для деяких категорій працівників.

Як уже згадувалося, право на відпочинок є складовою соціальних прав людини та пов'язане з правом на працю, тому воно здебільшого виражене як право людини на відпустку, що регулюється багатьма міжнародними стандартами. Одним із суб'єктів міжнародного нормативно-правового регулювання праці є Міжнародна організація праці, членом якої є і Україна. Організація приймає різноманітні конвенції та розробляє рекомендації, а також встановлює міжнародні стандарти у сфері праці, зайнятості, професійної підготовки, умов праці, соціального забезпечення, безпеки праці й здоров'я, до яких відповідно долучається і наша держава.

Так поняття «відпочинок» уперше виділено в Конвенції про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах № 14, прийнятої Міжнародною Організацією Праці 25.10.1921. Відповідно до норм цієї Конвенції весь персонал, зайнятий на будь-якому промисловому підприємстві, державному чи приватному, або в будь-якому з його філіалів, матиме протягом кожних семи днів період відпочинку протягом не менше ніж двадцять чотири безперервні години. Відповідний період відпочинку, якщо це можливо, надаватиметься одночасно всьому персоналу кожного підприємства (ст. 2 Конвенції) [55]. З аналізу положень Конвенції випливає, що мовиться про право людини на відпочинок у вихідний день, який встановлюється так, щоб збігатися з днями, уже встановленими традиціями або звичаями країни чи регіону. Держави повинні були обрати та зафіксувати на законодавчому рівні день, який вважатиметься вихідним для всіх людей, які залучені до трудової діяльності. Наприклад, для України традиційними вихідними днями є субота та неділя. У змісті Конвенції йдеться про те, що держави, які підтримали відповідний нормативно-правовий акт шляхом ратифікації, мають встановити в національному законодавстві право працюючої особи на обов'язковий щотижневий відпочинок тривалістю мінімум двадцять чотири безперервні години. На основі цієї Конвенції в статті 52 Кодексу законів про працю України [51] встановлено п'ятиденний та шестиденний робочий тиждень, тобто з однією чи двома днями відпочинку, що відповідає вимогам Конвенції № 14. Водночас слід відзначити, що Конвенція № 14 від 25.10.192, по суті, єдиний нормативно-правовий

акт Міжнародної Організації Праці, у якому згадується поняття «відпочинок», адже в подальших конвенціях та рекомендаціях простежується поняття «відпустка», «щорічна основна відпустка», «щорічна додаткова відпустка», «навчальна відпустка», «підстави надання відпустки».

Отже, значення Конвенції МОП № 14 від 25.10.1921 року для регулювання права на відпочинок в Україні є таким:

1) Конвенції МОП № 14 від 25.10.1921 року є складовою національного законодавства України, оскільки ратифікована у встановленому законодавством порядку;

2) Конвенція № 14 від 25.10.1921, по суті, єдиний нормативно-правовий акт Міжнародної Організації Праці, у якій згадується поняття «відпочинок»;

3) під поняттям «відпочинок» у положенні Конвенції розуміється звільнення особи від виконання трудових функцій протягом кожних семи днів протягом не менше ніж двадцять чотири безперервні години;

4) визначено рекомендацію надавати такий відпочинок за можливості в традиційні для тієї чи іншої держави дні відпочинку;

5) в Україні це положення знайшло відображення в статті 52 Кодексу законів про працю України.

Норми подальших конвенцій Міжнародної Організації Праці розширюють понятійне значення відпочинку, виділяючи види відпочинку працівників. Так уперше питання відпустки працівника врегульовано Конвенцією про щорічні оплачувані відпустки № 52, прийнятою 24 червня 1936 року на сесії Генеральної Конференції Міжнародної Організації Праці. Цією Конвенцією були передбачені щорічні відпустки тривалістю не менше ніж 6 робочих днів за рік роботи. Для неповнолітніх віком до 16 років передбачались відпустки не менше ніж 12 робочих днів за один рік роботи. Підставами для набуття права на відпустку відповідно до ст. 2 Конвенції є безперервна робота протягом одного року. До щорічної відпустки не включалися офіційні та традиційні свята, перерви в роботі через хворобу. Відповідно до п. 5 ст. 2 тривалість щорічної оплачуваної відпустки збільшувалась залежно від стажу роботи. Норма ст. 5 Конвенції забороняє на рівні національних

законів чи правил працювати протягом щорічної відпустки. У разі порушення цієї норми працівника може бути позбавлено оплати за період відпустки [56].

Отже, поняття «відпочинок» у положенні Конвенції № 52 немає. Проте низку статей було присвячено питанням відпусток. Окрім того, Конвенція розмежувала робочий час та час відпочинку працівників, визначивши їх часові рамки, а також передбачила особливі умови часу відпочинку для неповнолітніх працівників. Тож можна дійти висновку, що роль Конвенції МОП про щорічні оплачувані відпустки № 52 для регулювання права на відпочинок в Україні полягає в такому:

1) Конвенція МОП №52 є ратифікованою в Україні, а отже, є частиною національного законодавства;

2) цим нормативно-правовим актом встановлено особливості надання відпусток в обов'язковому порядку та специфіку щодо надання відпусток різним категоріям працівників;

3) визначено заборону встановлення можливості працювати протягом щорічної відпустки на рівні національних законодавств.

На основі Конвенції № 52 Міжнародна Організація Праці прийняла Рекомендацію стосовно щорічних оплачуваних відпусток № 47, відповідно до умов якої метою таких відпусток є надання працівникам можливості відпочинку, дозвілля та розвитку своїх нахилів і здібностей, відновлення фізичних і духовних сил. У Рекомендаціях зазначається, уточнюється та розширюється коло випадків, що не впливають на тривалість безперервного стажу, а саме: хвороба, нещасний випадок, сімейні обставини, виконання військового обов'язку, зміни адміністрації підприємства, де працює працівник тощо. Рекомендація порівняно з Конвенцією уточнює, що відпустка працівника полягає в його відпочинку від виконання своїх трудових обов'язків, повністю вільний час людини, який вона використовує для свого блага, фізичного та морального здоров'я. Відповідно до норм Рекомендації, право на відпустку повинно набуватися після закінчення одного року роботи, незалежно від того, відпрацьовано цей час в одного чи в кількох роботодавців. Крім цього, цим міжнародним стандартом рекомендовано поступово збільшувати тривалість відпустки в міру тривалості трудового стажу та впроваджувати цю норму

якомога скоріш та регулярними етапами, так щоб встановлений мінімум досягався за певну кількість років; наприклад, щоб право на дванадцять робочих днів відпустки набувалось після семи років роботи. Також Рекомендація пропонує членам Організації обговорити можливість введення сприятливої системи для молоді та учнів віком до вісімнадцяти років, щоб полегшити в період фізичного розвитку перехід від шкільного життя до трудового [57]. Рекомендація за № 47 має уточнювальний характер щодо Конвенції № 52, і так само її положення, по суті, розширюють зміст проаналізованого нами раніше нормативно-правового акта. Тобто значення Рекомендацій для регулювання права на відпочинок в Україні полягає у тому, що вони розширюють сутність тих положень, які є частиною національного законодавства України. Рекомендації, на відміну від Конвенції № 52, не мають загальнообов'язкового характеру, а є хіба що порадою чи пропозицією для тих держав, які ратифікували Конвенцію про щорічні оплачувані відпустки. Відповідно, як свідчать положення Кодексу законів про працю України [51], а також Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР [3]. Наприклад, у статті 6 останнього визначено, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Тобто право на відпустку в Україні на сьогодні набувається після закінчення одного року роботи. Статтею 13 встановлено умови відпустки у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах. Тобто вітчизняний законодавець взяв до уваги необхідність встановлення спеціальної системи відпусток для молоді та учнів віком до вісімнадцяти років, щоб полегшити в період фізичного розвитку перехід від шкільного життя до трудового. Інакше кажучи, є підстави дійти висновку, що вітчизняний законодавець, розробляючи законодавство про відпустки, керувався положеннями Рекомендації стосовно щорічних оплачуваних відпусток № 47.

Отже, підсумуємо роль Рекомендації щодо щорічних оплачуваних відпусток № 47 для вітчизняного правового регулювання права на відпочинок:

1) Рекомендація за № 47 має уточнюючий характер щодо Конвенції № 52, яка ратифікована в Україні;

2) Рекомендації слугують порадою чи пропозицією для тих держав, які ратифікували Конвенцію про щорічні оплачувані відпустки, і, як свідчить аналіз законодавства України про відпустки, вітчизняний законодавець скористався окремими пропозиціями.

Конвенція № 110 про умови праці на плантаціях, прийнята 24 червня 1958 року, регулює в одному з розділів порядок надання щорічних оплачуваних відпусток, але також не дає визначення поняття «щорічна відпустка». Відповідно до ст. 36 Конвенції, трудящим, які зайняті на плантаціях, після безперервного терміну служби в одного й того ж підприємця надається щорічна оплачувана відпустка. Мінімальна тривалість служби і мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки встановлюється законодавством країни або колективними договорами чи арбітражними рішеннями, спеціальними органами, яким доручено регулювати оплачувані відпустки на плантаціях, або іншим шляхом, встановленим компетентним органом влади (ст. 38 Конвенції). У статті 39 Конвенції передбачено продовження тривалості щорічної оплачуваної відпустки залежно від стажу роботи. Згідно зі ст. 40 Конвенції, кожній особі, яка користується відпусткою згідно із цією Конвенцією, виплачується винагорода за весь час відпустки, але не нижче ніж та, яку працівник отримує, коли працює [58]. На підставі норм Конвенції № 110 можна зробити висновок, що нею встановлено такі особливості щорічної оплачуваної відпустки: по-перше, положення Конвенції стосуються виключно працівників, зайнятих на роботах на сільськогосподарських підприємствах; по-друге, для отримання щорічної оплачуваної відпустки згідно з положенням Конвенції необхідний безперервний стаж роботи в одного і того ж підприємця (для порівняння, згідно із Рекомендаціями стосовно щорічних оплачуваних відпусток № 47 [57] така вимога була відсутня); по-третє, передбачено, що встановлення відпустки мінімальної тривалості здійснюється в законодавстві чи колективному договорі тієї чи іншої країни. В Україні відсутній спеціальний нормативно-правовий акт, присвячений регулюванню відпусток працівників сільського господарства. Так само Закон України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996 [3] не містить

жодної специфіки, пов'язаної з відпустками працівників сільського господарства. Із цього випливають такі висновки:

1) Конвенція № 110 про умови праці на плантаціях не ратифікована в Україні, а отже, не є складовою національного законодавства;

2) особливості відпусток працівників, які працюють на умовах трудового договору у сфері сільського господарства, не визначені в Україні на законодавчому рівні.

Конвенція про оплачувані відпустки № 132, прийнята 24 червня 1970 року, змінила та доповнила положення, закріплені в Конвенції № 52 від 24 червня 1936 року. Її прийняття було обумовлене тим, що із часом Конвенція № 52 від 24 червня 1936 року [56] частково застаріла, оскільки була прийнята до подій Другої світової війни, після якої права та свободи людини та громадянина зазнали глобальної реформації, їх розширили, а забезпечення, підтримання та захист останніх стало головним обов'язком держав. Тому роль Конвенції про оплачувані відпустки № 132 [59] в міжнародно-правовому регулюванні права на відпочинок полягає передусім у тому, що вона врегулювала питання відпусток згідно з актуальним на той момент розуміння цього питання на основі розширеного та досконалого розуміння прав і свобод людини і громадянина, яке сформувалось на той момент у міжнародному співтоваристві.

Згідно з нормою статті 3 кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості, яка не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи. Так тривалість відпустки, порівняно з встановленою нормою Конвенції № 52 від 24 червня 1936 року, була збільшена. Крім того, норми Конвенції № 132 від 24 червня 1970 року встановлюють мінімальний період роботи для отримання права на будь-яку щорічну оплачувану відпустку, який не повинен перевищувати шести місяців. Також Конвенцією передбачено можливість працівника поділити щорічну оплачувану відпустку на частини, одна з яких повинна складатися із двох безперервних робочих тижнів, водночас роботодавець не має права забороняти такий поділ відпустки. Безперервна частина відпустки надається не пізніше, ніж

протягом року, а залишок щорічної відпустки – не пізніше ніж протягом 18 місяців, рахуючи з кінця того року, за який надавалася відпустка. Будь-яка частина щорічної відпустки може бути відкладена за згодою зацікавленої особи на період, що не перевищує певної межі. Для визначення періоду в разі надання відпустки необхідно враховувати вимоги роботи та можливості для відпочинку працівників, які працюють за наймом. Відсутність на роботі з таких причин, як хвороба, нещасний випадок на виробництві чи відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, зараховується до стажу роботи, що вказує на безпосереднє відношення та пов'язаність робочого часу із часом відпочинку. Працівник, який пропрацював мінімальний час, необхідний для надання відпустки і який звільняється з роботи, має право отримати після припинення роботи оплачувану відпустку, пропорційну тривалості його роботи, чи натомість цього йому має бути виплачені компенсація [59]. Тобто Конвенція № 132 від 24 червня 1970 року включала прогресивні та гнучкі норми, які врегульовували питання відпустки, та порівняно із Конвенцією № 52 суттєво розширила права працівників. Норми Конвенції № 132 від 24 червня 1970 року знайшли відображення в законодавстві про працю та законодавстві про відпустки України. Так запозичено такі елементи визначення щорічної відпустки, як: певний безперервний проміжок часу роботи протягом року (ст. 4 Конвенції визначає «рік» як календарний рік або інший період такої ж тривалості, що встановлюється компетентними органами влади або іншими відповідними органами кожної країни); тривалість щорічної відпустки не може бути зменшена у разі хвороби працівника, нещасного випадку або відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами; за особою, яка скористалася правом на відпустку, згідно з Конвенцією зберігається нормальна або середня заробітна плата (ст. 7 Конвенції) [59]. Важливою нормою Конвенції є те, що безперервна частина оплачуваної відпустки повинна бути використана не пізніше, ніж протягом одного року, а залишок можна використати не пізніше вісімнадцяти місяців з кінця того року, за який була надана відпустка. Наведена в Конвенції правова норма полягає в тому, що відпустка повинна використовуватись щороку для того, аби відпочити від виконання своїх трудових обов'язків для відновлення працездатності та втрачених фізичних і

розумових сил, тобто гарантується невід'ємне право працівника на відпочинок [59]. Отже, все вищезазначене свідчить про таке:

1) Конвенція № 132 від 24 червня 1970 року була прийнята на зміну Конвенції № 52 і включала прогресивні та гнучкі норми, які врегульовували питання відпустки;

2) Конвенція № 132 ратифікована в Україні, а отже, є складовою національного законодавства про відпочинок;

3) також положення Конвенції № 132 знайшли відображення в законодавстві про працю та законодавстві про відпустки України.

У подальшому Міжнародна Організація Праці прийняла ще низку конвенцій, які регулюють право на відпочинок, проте вони більшою мірою стосуються відпочинку працівників певних професій та роду трудової діяльності. Так до таких нормативно-правових актів варто віднести:

1) Конвенція про щорічні оплачувані відпустки морякам № 146 від 29.10.1976 стосується прав на відпочинок моряків, які працюють за наймом. Нормами Конвенції встановлюється мінімальна тривалість відпустки (не менше 30 календарних днів за один рік роботи), коло осіб, яким надаються ці відпустки, та виплата за відповідний період грошової компенсації – «винагороди» [60]. Праця моряків є специфічною, якщо порівняти її із працівниками інших професій, а тому прийняття такого нормативно-правового акта є цілком логічним рішенням Міжнародної Організації Праці. Також необхідно зазначимо, що надалі зміст цієї Конвенції переглядався, і на сьогодні вона функціонує в новій редакції;

2) Конвенцією про оплачувані відпустки в сільському господарстві №101 від 4 червня 1952 року встановлено, що працівникам, які працюють за наймом на сільськогосподарських підприємствах і в суміжних професіях, надається щорічна оплачувана відпустка після визначеного періоду безперервної роботи в одного й того самого роботодавця [61]. Також слід відзначити, що відповідний нормативно-правовий акт, по суті, є осучасненою версією Конвенції № 110 про умови праці на плантаціях. Поняття «плантації» на момент прийняття нормативно-правового акта вже застаріло, як і низка норм цього нормативно-правового акта вже не відповідала

вимогам нової історичної епохи, у якій права та свободи людей набули нових, значно ширших меж;

3) Рекомендація щодо оплачуваних відпусток у сільському господарстві № 93 від 26.06.1952 року встановлює мінімальну тривалість оплачуваної відпустки – один тиждень за рік безперервної роботи, а також для молоді віком до 16 років та учнів, мінімальна тривалість відпустки становить два робочі тижні за рік безперервної праці, за менший термін роботи (безперервної) відпустка надається в пропорційному розмірі [62] Рекомендація була прийнята для того, щоб вточнити положення Конвенції про оплачувані відпустки в сільському господарстві № 101. На відміну від останньої, вона не має обов'язкового характеру, а є певною порадою для національних законодавців щодо вдосконалення національних законодавств про відпустки.

Окремо треба виділити Конвенцію про оплачувані навчальні відпустки № 140 від 24.06.1974, оскільки нею регулюється право людини на відпустку для навчання, тобто тимчасове звільнення працівника від його трудових обов'язків та надання йому вільного часу для здобуття освіти. Серед усіх Конвенцій МОП у сфері регулювання права на відпустку, Конвенція № 140 від 24.06.1974 є єдиною, яка дає визначення одного з видів відпустки, а саме «оплачувана навчальна відпустка». Статтею 1 Конвенції визначено, що оплачувана навчальна відпустка означає відпустку, що надається працівникові для здобуття освіти на певний період протягом робочого часу з виплатою відповідної грошової допомоги. Захистом трудових прав працівників є те, що за час перебування у відпустці у зв'язку з навчанням працівникові гарантується оплата, а також те, що період оплачуваної навчальної відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи, який є підставою для встановлення права на соціальну допомогу та інших похідних від трудових прав (ст. 11 Конвенції). Умовами надання такої відпустки можуть бути різними залежно від того, чи надається оплачувана відпустка для професійної підготовки на будь-якому рівні, загальної соціальної або цивільної освіти, або професійного навчання. Незалежно від рівня підготовки працівника, його професійних навичок чи наукового ступеня людина має право на навчальну відпустку, а держава та роботодавець

повинні гарантувати виконання цього права, надавши працівникові вільний час від його трудових обов'язків у вигляді відпустки [63]. Окрім того, що ця Конвенція є ратифікованою в Україні, її положення знайшли своє відображення в нормах Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР [3], статті 13–15 якого присвячені питанням відпусток, у зв'язку з навчанням. Значення даного нормативно-правового акта для вітчизняного правового регулювання права на відпочинок полягає в такому:

1) Конвенція про оплачувані навчальні відпустки № 140 від 24.06.1974 ратифікована в Україні, а отже, є частиною національного законодавства про відпочинок;

2) положення Конвенції №140 знайшли своє відображення в нормах Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР.

Відповідно до Конвенції № 183 від 15.06.2000 року тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить 14 тижнів. З урахуванням необхідності охорони здоров'я матері та дитини відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами містить обов'язковий період тривалістю шість тижнів після народження дитини, якщо між урядом та представницькими організаціями роботодавців і працівників не погоджено інших термінів [64]. За результатами медичного висновку надається додаткова відпустка до чи після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у разі хвороби, ускладнень або небезпеки ускладнень пов'язаних з вагітністю та пологами. Крім цього, нормами Конвенції гарантується право жінок, які годують свою дитину груддю, мати додатковий час на відпочинок, який реалізується через право на один або кілька перерв у день або на повсякденне скорочення робочого часу, яке зараховується як робочий час і належно оплачується [64]. Ця Конвенція не є ратифікованою в Україні, а втім, у національному законодавстві, а саме Кодексі законів про працю України [51] та Законі України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР [3] це питання є врегульованим, причому у відмінному порядку від того, який передбачений Конвенцією. Так згідно з положенням даних нормативно-правових актів, тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів або 140 календарних днів –

у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів. Тобто в Україні тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами суттєво перевищує відповідну тривалість у нормах міжнародного законодавства. Щодо інших положень, то вони знайшли своє закріплення в нормах національного законодавства, тобто право громадян України на відпочинок у зв'язку з вагітністю та пологами в цілому відповідає міжнародним стандартам, а в окремих аспектах навіть є розширеним.

Тож на підставі вищенаведеного аналізу можна дійти таких висновків:

1) Конвенція № 183 від 15.06.2000 в Україні не ратифікована;

2) права, закріплені в Конвенції № 183, знайшли свою регламентацію в національному законодавстві;

3) право громадян України на відпочинок у зв'язку з вагітністю та пологами в цілому відповідає міжнародним стандартам, а в окремих аспектах є розширеним.

Заслужують на увагу Конвенція про надомну працю № 177 від 20.06.1996 року [65] та прийнята до неї Рекомендація щодо надомної праці № 184 від 20.06.1996 року [66], нормами якої передбачено, що національне законодавство повинне встановлювати умови, за яких надомникам надаються права, якими користуються інші працівники, у вигляді оплачуваних державних святкових днів, щорічних оплачуваних відпусток і оплачуваної відпустки через хворобу. Конвенція не вступила у законну силу та відповідно не була ратифікована Україною. Тому на сьогодні питання відпочинку надомних працівників національним законодавством не врегульоване, як і умови праці таких осіб у цілому. Водночас проєкті Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [67] міститься визначення умов роботи вдома. Тож у разі прийняття нового трудового законодавства положення про відпочинок надомних працівників знайдуть свою регламентацію в нормах національного законодавства. Проте на сьогодні це питання законодавством України не врегульоване.

К.І. Дмитрієва звертає увагу на те, що в конвенціях Міжнародної Організації Праці можна натрапити на положення щодо окремих видів часу відпочинку. У Конвенції № 153 про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на

дорожньому транспорті від 06 червня 1979 року, Конвенції № 106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах від 05 червня 1957 року, Конвенції № 14 про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах від 25 жовтня 1921 року застосовуються такі поняття як перерва («кожний водій, що працює за наймом, має право на перерву після безперервного періоду роботи тривалістю п'ять годин»), щоденний відпочинок («щоденний відпочинок водіїв становить не менше ніж десять годин протягом будь-якого 24-годинного періоду, рахуючи від початку робочого дня»), щотижневий відпочинок («протягом кожного семиденного періоду всі особи, до яких застосовується ця Конвенція, мають право на безперервний щотижневий відпочинок тривалістю не менше доби, у міру можливості щотижневий відпочинок надається одночасно всім зацікавленим особам, що працюють на одному і тому ж підприємстві, в міру можливості щотижневий відпочинок повинен збігатися з днем, визнаним днем відпочинку згідно з традиціями або звичаями країни або району, поважаючи традиції та звичаї») [68, с. 65]. У наведених конвенціях та рекомендаціях Міжнародної Організації Праці важливе місце відведено питанням надання достатнього часу для навчання, освіти та підготовки, щорічної оплачуваної відпустки мінімальною тривалістю в чотири тижні, права працівникам похилого віку на оплачувану навчальну відпустку, а також прирівнювання прав надомних працівників до прав звичайних працівників, до того ж Міжнародні стандарти, прийняті Міжнародною Організацією Праці, здебільшого є загальними та поширюються на всі категорії працівників. На підставі цього можна констатувати, що Конвенції МОП однаковою мірою врегульовують як загальні питання відпочинку, так і питання відпочинку окремих категорій осіб чи працівників.

Тож аналіз правового регулювання права на відпочинок у конвенціях Міжнародної Організації Праці дозволяє зробити такі висновки:

1) багато конвенцій не врегульовують безпосередньо питання відпочинку, а є переважно присвяченими регулюванню надання оплачуваних відпусток;

2) Україна ратифікувала не всі із розглянутих Конвенцій, але лише окремі, серед яких слід відзначити ратифікацію 1956 року Конвенції про оплачувані відпустки № 52 1936 року, 2001 року Конвенції про оплачувані відпустки № 132

(переглянуто 1970 року), 2002 року Конвенції про оплачувані відпустки № 140 1974 року тощо;

3) національні нормативно-правові акти у сфері відпочинку та відпусток відповідають нормам ратифікованих конвенцій Міжнародної Організації Праці, після ратифікації яких Україна проголосила свою готовність дотримуватися міжнародних норм з регулювання державних гарантій права людини на оплачувані відпустки, а в деяких моментах навіть розширюють права громадян України на відпочинок порівняно із міжнародними стандартами.

Окрім нормативно-правових актів, прийнятих Міжнародною Організацією Праці, на міжнародному рівні функціонує низка інших стандартів, пов'язаних із правами працюючих осіб на відпочинок. Україна як європейська держава поставила перед собою одне з основних завдань наблизити внутрішньодержавне законодавство до законодавства ЄС для реалізації стратегічного курсу України на інтеграцію до Європейського Союзу. Так неможливо не звернути уваги на акти, якими врегульовано діяльність Європейського Союзу. Відповідно до статті 142 Договору про заснування Європейської Спільноти від 25.03.1957 року, державам-членам належить докладати зусиль, щоб зберегти наявну еквівалентність систем оплачуваних відпусток [69]. Тотожна норма знайшла відображення в Консолідованій версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями, відповідно до статті 158 якої держави-члени докладають зусиль, щоб зберегти еквівалентність систем оплачуваних відпусток [70]. Наведені акти не містять окремих статей, які б регулювали порядок надання та тривалість відпусток працівникам держав-членів, проте кожен з них уже закріплює серед основних прав людей право на відпочинок та відпустку.

Отже, особливостями Договору про заснування Європейської Спільноти та Консолідованої версії Договору про Європейський Союз і Договору про функціонування Європейського Союзу в досліджуваній сфері є:

1) положення Договорів поширюються виключно на держави-члени Європейського Союзу;

2) Договори не містять окремих статей, які б регулювали порядок надання та тривалість відпусток працівникам, але водночас вони встановлюють вимогу збереження «еквівалентності систем оплачуваних відпусток».

Прогресивнішими є норми Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих, прийнятої 09 грудня 1989 року, у якій зазначається, що кожен працівник ЄС має право на оплачувану відпустку, тривалість якої має поступово узгоджуватися з національною практикою. Стаття 31 Хартії закріплює не лише право на працю та безпечні умови праці, але й на щорічну оплачувану відпустку, проте не визначає її тривалості [71]. Норми Хартії основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 встановлюють поряд із правом на здорові, безпечні та гідні умови праці, право кожного працівника на обмеження максимальної кількості робочих годин, на щоденний та щотижневий відпочинок та на щорічну оплачувану відпустку (ст. 31 Хартії), та гарантують кожній людині для збалансованого поєднання сімейного та професійного життя право на захист від звільнення з причин, пов'язаних із вагітністю та пологами, право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами та на відпустку для догляду за дитиною після народження або усиновлення дитини (ст. 33 Хартії) [72].

Отже, норми Хартії закріплюють вимоги до врегулювання та забезпечення права на відпочинок до сучасних умов і суспільних відносин, гарантовано та розширено право на відпочинок жінок-матерів. Нормативно-правовий акт характеризується такими особливостями в досліджуваній сфері:

1) встановлено вимогу забезпечення кожного працівника оплачуваною відпусткою;

2) регламентовано обмеження максимальної кількості робочих годин та встановлено гарантію щоденного й щотижневого відпочинку;

3) встановлено врахування принципу збалансованого поєднання сімейного та професійного життя для визначення тривалості відпочинку та відпусток.

Порядок надання та тривалість щорічних відпусток визначено такими Європейськими стандартами, як Директивою 93/104/ЄС від 23 листопада 1993 року, у якій закріплюється право працівників на щорічну оплачувану відпустку в цілому.

Також у Директиві наголошується, що тривалість щорічної відпустки має бути поступово приведена у відповідність до національної практики країн. Тривалість щорічної відпустки визначена в статті 7 Директиви і повинна надаватися строком не менше ніж чотири тижні. Мінімальна щорічна оплачувана відпустка не може бути замінена грошовою компенсацією, за винятком випадків, коли трудові відносини припинилися [73]. У контексті Директиви 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року закріплено право на безперервну декретну відпустку. Відповідно до статті 8 Директиви ця відпустка може надаватися на термін не менше ніж 14 тижнів до або після пологів і має включати обов'язкову відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше двох тижнів [74]. Так поняття «декретна відпустка» в Директиві розглядається ширше, ніж «відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами». Жінка, яка народила дитину, має право на отримання грошової допомоги відповідно до національного законодавства кожної країни-члена ЄС. Основною директивою Європейського Союзу, яка регулює питання робочого часу та часу відпочинку, є Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу від 04 листопада 2003 року, яка визначає поняття «період відпочинку» як будь-який період, який не є робочим часом. Крім цього, норми Директиви закріплюють, що кожному працівникові протягом кожних двадцяти чотирьох годин має бути наданий відпочинок тривалістю одинадцять послідовних годин (ст. 3 Директиви) [75]. Отже, встановлюється тривалість робочого дня, яка не повинна перевищувати 12–13 годин, проте в багатьох країнах світ встановлено робочий час від 8–10 годин, не враховуючи обідню перерву та час, який тратить працівник на добирання на роботу і додому. Весь інший час після роботи працівника є часом для його відпочинку. Згідно зі ст. 4 Директиви 2003/88/ЄС від 04 листопада 2003 року, у разі, якщо робочий день працівника перевищує шість годин, він повинен мати право на перерву для відпочинку, порядок здійснення якої, включаючи тривалість і умови надання, встановлюється в колективних договорах або угодах між соціальними партнерами, або у разі їх відсутності в національному законодавстві. Тобто гарантування права на відпочинок працівника зобов'язує державу та роботодавців закріпити в внутрішньому законодавстві чи на рівні розпорядчих актів установ,

організацій та підприємств, умови надання часу на відпочинок, відпустку, вільний від роботи час тощо. Відповідно до ст. 5 Директиви 2003/88/ЄС від 04 листопада 2003 року впродовж кожних семи днів кожний працівник повинен мати право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години на додаток до 11 годин щоденного відпочинку. Крім цього, положеннями Директиви встановлено, що кожен працівник повинен мати право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів відповідно до умов її отримання і надання, встановлених у національному законодавстві або практикою. Крім того, мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин. Директива Європейської Ради 2010/18/ЄС від 8 березня 2010 року про імплементацію переглянутої Рамкової Угоди щодо батьківської відпустки, укладеної з BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP та ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС, передбачає зміцнення трудових прав працівників, забезпечення надання відповідних соціальних гарантій усім працівникам, без дискримінації за ознакою статі. Основними завданнями є: гарантування дотримання цілей Директиви, якими передбачено необхідність забезпечення умов щодо тривалості відпустки у зв'язку з усиновленням дітей, старших трьох років, яка має бути не менша трьох місяців; забезпечення можливості встановлення скороченої тривалості робочого часу або неповного робочого часу як жінкам, так і чоловікам; визначення права щодо відсутності на роботі у випадку настання надзвичайних обставин у невідкладних справах сімейного характеру, пов'язаних із хворобою або нещасним випадком, що вимагають безпосередньої присутності працівника [76, с. 247]. Отже, Директива ЄС, як і інші міжнародно-правові акти ООН та Ради Європи, надає рівноправне право батькам на додаткові відпустки для догляду та виховання не тільки власних дітей, але й усиновлених ними дітей чи дітей, які перебувають під їх опікою.

Загалом мінімальні гарантії Європейського Союзу, упроваджені у вторинному законодавстві, можуть бути змінені національним законодавством держав-членів або колективними угодами, якщо вони впроваджують сприятливі для працівника

умови у сфері часу відпочинку. Утім більшість працівників користуються вищими соціальними гарантіями порівняно із закріпленими в законодавстві Європейського Союзу мінімальними стандартами.

Дослідження проведеного у квітні 2018 року аналізу відповідності національного законодавства директивам Європейського Союзу з питань безпеки та гігієни праці і трудових відносин підготовлений в рамках проєкту «Зміцнення адміністрації праці для покращення умов праці і подолання незадекларованої праці», який впроваджується в Україні у 2017-2019 рр. Міжнародною Організацією Праці за фінансування Європейського Союзу, дає змогу зрозуміти, що рівень відповідності Директиві № 2003/88/ЄС від 04 листопада 2003 року юридичним підходам у сфері щоденного відпочинку та щорічної відпустки становить 0,0% [77]. Так мінімальні періоди відпочинку не передбачені чинним законодавством України, тоді як норма міжнародного стандарту закріплює, що держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити право кожного працівника на мінімальний період щоденного відпочинку тривалістю 11 послідовних годин упродовж кожних 24 годин. Крім цього, вимогам міжнародного стандарту суперечать норми щодо надання щорічної відпустки. Рівню відповідності суперечать положення про те, що держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити право кожного працівника на щорічну оплатну відпустку тривалістю не менше ніж чотири тижні, відповідно до умов її отримання і надання, встановлених національним законодавством та/або практикою, та мінімальний період щорічної оплатної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин. Такі пункти є не єдиними суперечливими рівню відповідності нормам встановленого міжнародного стандарту – Директиві № 2003/88/ЄС від 04 листопада 2003 року. Це означає, що законодавець повинен внести необхідні зміни до законодавства або прийняти відповідні доповнення до проєкту Трудового кодексу.

Отже, проаналізувавши міжнародні нормативно-правові акти, у яких регулюється право на відпочинок, можна сформулювати таку систему міжнародних стандартів права на відпочинок (відпустку):

1. Міжнародні стандарти, прийняті Організацією Об'єднаних Націй:

1) Загальна декларація прав людини від 10.12.1948;

2) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року.

Україна є членом Організації Об'єднаних Націй, а тому зазначені нормативно-правові акти є частиною вітчизняного законодавства. Роль Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 року та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року полягає в тому, що згідно з їх положеннями кожна людина отримала право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку. Право на відпочинок визнано однією з першооснов сприятливих і справедливих умов праці. Відповідно вітчизняне законодавство про працю та про відпустки було прийнято з урахуванням та на основі цих положень.

2. Міжнародні стандарти, прийняті Радою Європи:

1) Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 року.

До групи міжнародних стандартів віднесено лише один нормативно-правовий акт, який, а втім, має важливе значення для регулювання права на відпочинок (відпустку) в Україні. Передусім Європейська соціальна хартія є частиною національного законодавства України, адже була ратифікована у встановленому законом порядку. Згідно з положеннями Європейської соціальної хартії право на відпочинок включає оплачуваний відпочинок у державні святкові дні, щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше ніж чотири тижні, щотижневий відпочинок, який, якщо можна, має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку, а також спеціальну тривалість відпусток для деяких категорій працівників. Відповідно національне законодавство України про відпочинок було приведене у відповідність до зазначених положень Хартії.

3. Міжнародні стандарти, які є складовою законодавства Європейського Союзу:

1) Договір про заснування Європейської Спільноти від 25.03.1957;

2) Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями 07.02.1992;

3) Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989.

Нормативно-правові акти не є чинними в Україні, адже їх дія поширюється виключно на держави-члени Європейського Союзу. Але водночас їх існування є важливим для України в контексті євроінтеграційного курсу та потенційного вступу до цієї організації. Міжнародні стандарти, які відносяться до основоположних актів створення та діяльності Європейського Союзу, є допоміжними правовими актами для держав-членів Європейського Союзу, норми яких закріплюють вимогу щодо прав кожного громадянина держави-члена прав на відпочинок.

4. Міжнародні стандарти, прийняті Міжнародною Організацією Праці:

1) Конвенція про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах № 14 від 25.10.1921 року;

2) Конвенція про щорічні оплачувані відпустки № 52 від 24 червня 1936 року;

3) Конвенція про оплачувані відпустки в сільському господарстві № 101 від 4 червня 1952 року;

4) Конвенція про умови праці на плантаціях № 110 від 24 червня 1958 року;

5) Конвенція про оплачувані відпустки № 132 від 24 червня 1970 року;

6) Конвенцію про оплачувані учбові відпустки № 140 від 24.06.1974 року

7) Конвенція про щорічні оплачувані відпустки морякам № 146 від 29.10.1976;

8) Конвенція про надомну працю № 177 від 20.06.1996;

9) Конвенцію про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 від 15.06.2000.

Особливість цієї групи стандартів полягає в тому, що багато конвенцій не врегульовують безпосередньо питання відпочинку, а є переважно присвяченими регулюванню надання оплачуваних відпусток. Україна ратифікувала не всі із розглянутих Конвенцій, але лише окремі, серед яких відзначимо ратифікацію 1956 року Конвенції про оплачувані відпустки № 52 1936 року, 2001 року Конвенції про оплачувані відпустки № 132 (переглянуто 1970 року), 2002 року Конвенції про

оплачувані відпустки № 140 1974 року. Національні нормативно-правові акти у сфері відпочинку та відпусток відповідають нормам ратифікованих конвенцій Міжнародної Організації Праці, після ратифікації яких Україна проголосила свою готовність дотримуватися міжнародних норм з регулювання державних гарантій права людини на оплачувані відпустки, а в деяких моментах навіть розширюють права громадян України на відпочинок порівняно із міжнародними стандартами.

5. Міжнародні стандарти, відображені в директивах Європейського Союзу:

1) Директива 93/104/ЄС про робочий час від 23 листопада 1993 року;

2) Директива 92/85/ЄЕС про запровадження заходів щодо сприяння поліпшенню безпеки та гігієни праці на роботі вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми від 19 жовтня 1992 року;

3) Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу від 04 листопада 2003 року;

4) Директива 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої Рамкової Угоди щодо батьківської відпустки, укладеної з BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP та ETUC, та відміну Директиви 96/34/ЄС, від 8 березня 2010 року.

Основним завданням директив Європейського Союзу як міжнародних стандартів прав на відпочинок є врегулювання національного законодавства у відповідності до вимог законодавства Європейського Союзу, зокрема, працівникам державних органів доручено забезпечити відповідність проектів законодавчих актів законодавству Європейського Союзу і визначити ступінь їх відповідності Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом та законодавству Європейського Союзу.

Підсумовуючи здійснене дослідження, варто зазначити таке.

По-перше, вивчення міжнародного досвіду реалізації права на відпочинок, особливо найбільш закріпленого його виду – права на відпустку, дозволяє відзначити, що основною метою міжнародно-правового регулювання в цій сфері є постійне підвищення рівня гарантії реалізації прав працівників на відпочинок. Це проявляється в закріпленні в новоприйнятих міжнародних стандартах високої мінімальної тривалості щорічної оплачуваної відпустки, обмеженні вимог до стажу

роботи як умови виникнення права на відпустку, у встановленні граничних термінів перенесення відпустки, мінімальної сплати за час відпусток, детальних правил обчислення стажу для відпустки, порядку реалізації права на відпустку в разі звільнення.

По-друге, міжнародні стандарти права на відпочинок на сьогодні є імplementованими у вітчизняну правову систему. Варто зауважити, що здебільшого норми законодавства України відповідають положенням міжнародних стандартів. Окрім того, найважливіші міжнародні нормативно-правові акти в цій сфері були ратифіковані в нашій державі і є частиною національного законодавства. Тож дослідження міжнародного законодавства у сфері праці засвідчило, що правове регулювання права на відпочинок в Україні відповідає світовим стандартам.

Висновки до розділу 1

У ході дослідження методологічних та загальнотеоретичних основ конституційного права громадян України на відпочинок зроблено ряд висновків.

Встановлено, що дослідження правового регулювання часу відпочинку пройшли три етапи свого розвитку: 1) на першому етапі вітчизняні науковці здебільшого досліджували загальні питання, які стосувалися комплексного дослідження поняття часу відпочинку, його змісту та сутнісних ознак (наприклад, правове регулювання часу відпочинку за законодавством України) (наприкінці ХХ – початок ХХІ ст.); 2) на другому етапі науковці почали звертати увагу на питання, які стосуються окремих аспектів часу відпочинку – наприклад, правове регулювання окремих видів часу відпочинку чи правове регулювання часу відпочинку окремих категорій осіб (орієнтовно 2003–2013 роки); 3) на третьому, сучасному етапі, дослідники звертають увагу на аналіз вітчизняного законодавства про час відпочинку щодо його відповідності міжнародним стандартам, передусім стандартам Європейського Союзу (останніх декілька років).

Визначено, що конституційне право людини і громадянина на відпочинок – це набір закріплених та гарантованих Конституцією України можливостей осіб

відпочивати від роботи, отримувати оплачувану щорічну відпустку, працювати за режимом скороченого робочого дня чи скороченої тривалості роботи в нічний час, отримувати відпочинок на вихідні та святкові дні для відновлення свого психологічного та фізичного стану, збереження фізично-психологічних можливостей організму та забезпечення здорового існування.

Констатовано, що конституційному праву людини і громадянина на відпочинок властиві такі групи ознак: 1) загальні ознаки, притаманні всім конституційним правам: це основне право працівника, яке закріплена на рівні Конституції; це право наділене особливою правовою охороною, що проявляється в його невідчужуваності, невичерпності, гарантуванні, неможливості скасування; 2) особливі ознаки, які притаманні йому як окремому виду прав: це право з'являється в людини і громадянина безпосередньо з моменту вступу в трудові правовідносини з роботодавцем, тобто є умовно залежним від цього факту; є системоутворюючим правом, тобто базовим правом для групи інших прав; характеризується періодичністю, немайновим характером та має подвійний похідний характер.

Зроблено висновок, що систему міжнародних стандартів права на відпочинок (відпустку) складають наступні елементи:

1. Міжнародні стандарти, прийняті Організацією Об'єднаних Націй:

1) Загальна декларація прав людини від 10.12.1948;

2) Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року.

Україна є членом Організації Об'єднаних Націй, а тому зазначені нормативно-правові акти є частиною вітчизняного законодавства. Роль Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 року та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року полягає в тому, що згідно з їх положеннями кожна людина отримала право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку. Право на відпочинок визнано однією із першооснов сприятливих і справедливих умов праці. Відповідно вітчизняне законодавство про працю та про відпустки було прийнято із урахуванням та на основі цих положень.

2. Міжнародні стандарти, прийняті Радою Європи:

1) Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 року.

До групи міжнародних стандартів віднесено лише один нормативно-правовий акт, який, а втім, має важливе значення для регулювання права на відпочинок (відпустку) в Україні. Передусім, Європейська соціальна хартія є частиною національного законодавства України, адже була ратифікована у встановленому законом порядку. Згідно з положеннями Європейської соціальної хартії право на відпочинок включає оплачуваний відпочинок у державні святкові дні, щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів, щотижневий відпочинок, який, якщо можна, має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку, а також спеціальну тривалість відпусток для деяких категорій працівників. Відповідно національне законодавство України про відпочинок було приведене у відповідність до зазначених положень Хартії.

3. Міжнародні стандарти, які є складовою законодавства Європейського Союзу:

1) Договір про заснування Європейської Спільноти від 25.03.1957;

2) Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями 07.02.1992;

3) Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989.

Названі нормативно-правові акти не чинні в Україні, адже їх дія поширюється виключно на держави-члени Європейського Союзу. Але водночас їх існування є важливим для України в контексті євроінтеграційного курсу та потенційного вступу до цієї організації. Міжнародні стандарти, які відносяться до основоположних актів створення та діяльності Європейського Союзу, є допоміжними правовими актами для держав-членів Європейського Союзу, норми яких закріплюють вимогу щодо прав кожного громадянина держави-члена прав на відпочинок.

РОЗДІЛ 2

ГАРАНТІЇ ТА МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ВІДПОЧИНОК

2.1 Особливості видів права відпочинку людини й громадянина та класифікація гарантій такого права

Право на відпочинок передбачене Конституцією України, а отже, і стосується значної кількості суспільних відносин та сфер життя [с. 78, с. 125]. На основі цього дослідження можна буде здійснити поділ конституційного права на відпочинок на види, а також визначити найбільш доцільний критерій класифікації. Водночас ретельний аналіз дозволить виділити їх основні ознаки й особливості, які в подальшому дозволять удосконалювати законодавство щодо права на відпочинок. Крім того, класифікація видів права на відпочинок уможливить проаналізувати їх вплив один на одного та встановити фактори, які найбільш позитивно впливають на зміцнення системи.

Дослідження особливостей видів права на відпочинок безпосередньо пов'язано з гарантіями, що дозволяють реалізовувати ці види прав у належних умовах. Класифікація гарантій повинна створювати послідовну структуру забезпечення кожного виду права на відпочинок, їх взаємозв'язок один між одним. На основі дослідження гарантій конституційного права на відпочинок можливо буде з'ясувати, чи повністю розкриті можливості для його реалізації на рівні законодавства, а також визначити, чи є дієвою сама гарантія. Крім того, дослідження дозволить поглибити рівень науково-теоретичних напрацювань щодо розуміння компонентів структури, як саме вони співвідносяться між собою, з'ясувати специфіку, а також детально розкрити питання необхідності дотримання ієрархії в системі гарантій.

На сьогодні відомо багато наукових праць про право на відпочинок, однак тема класифікації його видів та гарантів і досі досліджена недостатньо. Серед науковців окремі питаннями цієї теми вивчали такі вчені: С.М. Бортник [79], А.З.

Георгіца [80], Р.Ф. Гринюк [81], О.І. Зозуля [82], О.А. Костюченко [83], О.Я. Лапка [84], О.О. Майданник [85], Л.В. Міхневич [86], В.О. Ріяка [87], О.В. Совгиря [88], Б.І. Сташків [89], О.Ф. Фрицький [90], В.І. Чушенко [91] та ін.

Досліджуючи питання виділення видів конституційного права на відпочинок [92, с. 106-108; 93, с. 93-94; 94], науковці здебільшого звертають увагу саме на поділ, який подано в законодавстві [95; 96; 97]. Так В. В. Хромей у виділенні власної класифікації посилається на нормативно-правові акти МОП та вказує на такі види права на відпочинок: право на перерву, право на щоденний відпочинок, право на щотижневий відпочинок [98, с. 145]. Хоча такі види відпочинку насправді є, однак у національному законодавстві використовуються дещо інші терміни на їх позначення. Крім того, у національному законодавстві наведено набагато ширший їх перелік, дослідження якого є доречним, оскільки дозволить проаналізувати особливості кожного з видів глибше та зрозуміти необхідність у виділенні того чи іншого. Варто також зазначити, що автор не наводить критерії класифікації, що унеможлиблює висновки щодо повноти охоплення ним усіх можливих видів конституційного права на відпочинок.

Водночас К. І. Дмитрієва вказує, що можливим є поділ часу відпочинку за тривалістю на короткостроковий і тривалий та визначення особливостей їх цьому випадку використаний критерій, хоча й можна застосувати, проте його доцільність є спірною. Так наведена класифікація не допомагає зрозуміти відмінності конституційного права на відпочинок, а також розглянути таке право в сукупності з іншими елементами механізму його реалізації.

Зі свого боку, С.М. Бортник, досліджуючи зміст, особливості та елементи часу відпочинку поліцейських, дійшов висновку, що право на відпочинок поліцейських включає щоденний відпочинок, до складу якого входить перерва для відпочинку та харчування, відпочинок поліцейських між робочими днями (змінами), який являє собою перерву в роботі між закінченням робочого дня (зміни) і початком наступного; щотижневий відпочинок, тобто вихідні дні; а також святкові та неробочі дні [79, с. 43–44]. Іншими словами, виділено три види права відпочинку поліцейських, які, утім, на нашу думку, доцільно розглядати і як три види права

відпочинку людини й громадянина, адже виділення таких видів безпосередньо впливає з аналізу положень вітчизняного законодавства.

Так аналіз норм права, які містить Конституція України, дозволяє дійти висновку про можливість їх класифікації. Так до видів відпочинку можливо віднести: щорічну відпустку, перерви в роботі, зокрема й скорочення тривалості робочого дня, а також і вихідні дні та святкові. Такий перелік уже є вичерпним, однак критерії поділу досі не зрозумілі. Згідно зі ст. 4 Закону України «Про відпустки» існують такі їх види: щорічна відпустка, додаткова відпустка у зв'язку із навчанням; творча відпустка; відпустка для підготовки та участі в змаганнях, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати [3]. Тобто положення Конституції вже деталізуються, а отже, доречним є включення як загального виду саме відпустки, без зазначення періодичності. Крім того, досліджуючи правові норми в сукупності, можна вивести спільний критерій, яким є закріпленість у законодавстві. Такий критерій є найбільш доцільним, оскільки він дозволяє охопити всі можливі види прав на відпочинок, а також дозволяє поєднати між собою конституційні правові норми та правові норми, що закріплені в законах. Крім того, саме такий критерій унеможлиблює відокремити від загального здійснення відпочинку, конституційне право на відпочинок, що гарантується. Тож на основі проведеного дослідження можна виділити таку класифікацію конституційного права на відпочинок, що закріплені законодавчо:

- 1) право на відпустку;
- 2) право перерви в робочому дні та тижні;
- 3) право на відпочинок із спеціальною метою.

Кожен із перерахованих видів має власні особливості, що потребує подальшого дослідження, однак оскільки вони об'єднанні спільним критерієм, то відповідно й володіють певними спільними рисами. До таких рис М. І. Іншин включає: основоположне право працівника, яке з'являється в нього безпосередньо з моменту вступу в трудові правовідносини з роботодавцем; це проміжок часу, упродовж якого працівник займається активним відновленням сил (так, адже працівник, не виконуючи трудові обов'язки на роботі, може займатися фізичною

роботою вдома (господарством), і це навряд чи можна розцінювати як процес відновлення трудових сил) [44, с. 312]. Погоджуючись із загальною концепцією, все ж таки слід відзначити, що конституційне право на відпочинок саме на рівні законодавства не визначається як право на активне відновлення сил, особливо враховуючи відпустки щодо догляду за дитиною або для навчання. Відповідно доцільним є визначення ознаки конституційного права на відпочино, саме як вільного від виконання трудових обов'язків. Вказівка на спосіб розпорядження таким часом є недоречною через обмеження свободи вибору способу й види діяльності для певної особи.

Право на відпустку є одним із найбільших за обсягом видів конституційного права на відпочинок. Для виділення його особливостей спочатку необхідно проаналізувати законодавство та види відпустки. Так відповідно до ст. 6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Крім того, тривалість відпустки збільшуватиметься за 2–4 дні залежно від стажу роботи та виду діяльності [3]. Тобто першим висновком щодо особливостей щорічної відпустки є її залежність від важкості роботи. Відповідно основною метою відпустки є надання можливості відновити фізичне та психологічне здоров'я, а також і зміна виду діяльності за допомогою звільнення від виконання трудових обов'язків із збереженням місця роботи.

Варто також вказати на надання працівникам додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (робота, яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я) [3]. Відповідно, наступною особливістю саме щорічної відпустки можливо вважати диференційованість. Така відмінність впливатиме на порядок обчислення, надання, тривалість відпустки. Однак слід відзначити, що завжди існуватиме певна максимальна межа тривалості відпустки. Наприклад, у ч. 5 ст. 6 цього Закону визначено, що невоєнізованим

працівникам гірничорятувальних частин відпустка надається тривалістю – 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше ніж 28 календарних днів [3]. Метою такого визначення є обмеження можливості надмірно тривалих відпусток, що шкодило б інтересам роботодавця та сприяло б неправомірній поведінці з його боку через надмірні витрати на утримання, як особи, що тимчасово виконує обов'язки, так й особи, що перебуває у відпустці. Тобто ще однією ознакою такого виду є збалансованість.

На думку В. Д. Авескулова, до ознак щорічних відпусток можливо віднести такі: мета – надання працівникові можливості відпочити та відновити свою працездатність; підстава – передбачений законодавством трудовий стаж; періодичність – зазвичай один раз протягом робочого року; оплачуваність [100, с. 364]. Насамперед потрібно визначити, що хоча автор і виділив певні особливості щорічних відпусток, проте точних ознак названо не було. Крім того, серед наведеного автором переліку, особливістю саме щорічних відпусток, що відрізняли б її від інших є лише необхідність трудового стажу, щодо решти особливостей, то вони й будуть притаманні іншим видам відпусток.

Відповідно до Закону України «Про відпустки» творчі відпустки, відпустки для підготовки до змагань та у зв'язку із навчанням об'єднанні спільним 3 розділом [3]. На підставі аналізу можна дійти висновку, що об'єднуючим критерієм є саме мета надання відпустки, що полягає у зміні виду діяльності. Відпустка надається для того, щоб час можна було розподілити без врахування необхідності виконання трудових обов'язків, а отже, мати час як на навчання, тренуваннями, написанням творів, так і на відпочинок. Тобто така відпустка сприяє збереженню балансу між роботою, у загальному значенні цього слова, та, власне, відпочинком.

А. В. Миколайчук визначає особливості цих видів відпусток, порівнюючи їх із щорічними, та зазначає: право скористатися щорічною відпусткою в працівників виникає після закінчення 6 місяців безперервної роботи на підприємстві, а на навчальну відпустку безперервність роботи не впливає; якщо щорічні відпустки можна підсумовувати або за їх невикористання може бути сплачена компенсація, то

щодо навчальних відпусток це неможливо; навчальні відпустки не можна переносити: вони надаються не тоді, коли це зручно працівникові, а тоді, коли цього вимагає навчальний процес у тому чи іншому навчальному закладі; працівник зобов'язаний використовувати наданий відпусткою час суворо відповідно до її цільового призначення [42, с. 120].

Аналогічні висновки можливо й застосувати для надання відпусток для змагань чи творчих відпусток, оскільки необхідність їх надання не залежить від бажання роботодавця чи працівника, а також й можливості виконання іншими особами обов'язків особи, яка йде у відпустку. На підставі як правових норми, так і думок науковців, можна дійти висновку, що основною особливістю цього виду відпусток є відсутність гнучкості, оскільки тривалість, порядок надання, підстави надання є незалежними від волі суб'єктів трудового права, а їх дії повинні чітко відповідати й бути в межах визначених законодавчими приписами.

Одним із найбільших видів відпусток є соціальні. Відповідно до ч. 4 ст. 4 Закону України «Про відпустки» такі її види: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи [3]. Тобто основною метою є надання можливості поєднувати догляд за членами сім'ї із виконанням трудових обов'язків. Оскільки якісне виконання будь-якого обов'язку можливо лише за умови наявності у працівника необхідних для цього фізичних та психологічних сил, то знову ж таки відпустка забезпечує баланс між сімейними, трудовими обов'язками та відпочинком. Саме тому така відпустка має значно більшу тривалість, ніж попередні. Так відповідно до ч.1 ст. 18 Закону України «Про відпустки» після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку [3]. Така відпустка може бути й продовжена на тривалий термін за необхідності. Потреба у встановленні тривалих строків відпустки для цього виду пояснюється особливістю суспільних відносин, а також і забезпечення державою соціального напрямку свого розвитку. З цього питання Л. М.

Корольчук визначає, що основними ознаками права на соціальні відпустки є: ключовий вид права на відпустку; є комплексним правом у сфері праці; має соціальну спрямованість; надається працівникам із сімейними обов'язками, насамперед жінкам, які працюють за трудовим договором; характеризується специфічною процедурою реалізації, гарантування, правової охорони; має оплатний характер; підлягає нагляду та контролю [101, с. 89]. Насамперед треба не погодитись із автором щодо ключової ролі саме соціальних відпусток, оскільки виділення права на кожен із видів відпусток свідчить про їх ключову роль для особи, що реалізує таке право. Щодо таких ознак, як надання жінкам або ж специфічна процедура реалізації, то вони стосуються здебільшого сутності соціальних відпусток, ніж саме особливостей, оскільки творча відпустка теж має особливі підстави надання та реалізації, однак лише точна вказівка на такі підстави робить їх особливими. Відповідно специфічну процедуру реалізації можливо вважати загальною рисою, що характерна для усіх відпусток. Аналогічну позицію можливо застосувати й для положення щодо необхідності в контролі та нагляді, оскільки вони є однією з гарантій, що забезпечують право на відпустку.

Законом України «Про відпустки» визначено, що відпустки без збереження заробітної плати можуть надаватись як в обов'язковому порядку, так і за згодою осіб [3]. Відповідно можливо знову простежити варіативність права. Визначення окремої мети та призначення такого виду відпусток є недоречним у межах цього дослідження, оскільки потребує розгляду кожної окремої підстави, визначеної законодавцем. Проте можливо визначити, що всі обов'язкові неоплачувані відпустки пов'язані із забезпеченням прав та обов'язків працівників, реалізація яких неможлива за умови виконання трудових обов'язків.

Отже, на основі проведеного дослідження та з використанням загальнотеоретичних підходів можна дійти висновку про такі особливості права на відпустки, як виду конституційного права на відпочинок:

- 1) необхідність деталізації;
- 2) релевантність;
- 3) приватно-публічний характер.

Необхідність деталізації є однією із найбільш яскравих ознак права на відпустку, оскільки проявляється у кожній із правових норм. Так названа ознака розкривається через наявність великої кількості відпусток. Водночас є низка підстав для надання конкретного виду відпустки. Наприклад, відпустка для догляду за дитиною буде залежати від віку такої дитини та причини, через яку необхідний відповідний догляд. Також відпустки різняться залежно від їх тривалості. Так щорічна відпустка триває не більше ніж місяць, проте відпустка для догляду за дитиною може бути отримана на строк до 3 років. Ще однією підставою для розподілу відпусток є їх оплачуваність, оскільки є законодавчий перелік підстав, за яких особа має право на відпустку, проте заробітна плата не зберігається. Диференційованість можливо вважати позитивною особливістю, оскільки вона відображає саму сутність відпустки як конституційного права на відпочинок щодо варіативності та свободи проведення вільного від роботи часу. Установлення єдиного порядку та підстав для реалізації права на відпустку було б неправомірним, оскільки утворювало б як значну кількість прогалин, так і дозволяло б певні зловживання з боку роботодавця або ж працівника. Отже, сутністю такої особливості є необхідність у відтворенні значного обсягу видів права на тривалий відпочинок працівника в межах норм права.

Досліджуючи питання релевантності як ознаки права на відпустку, слід відзначити, що вона одночасно є й завданням для законодавства, а отже, і робота з його виконання повинна відбуватися постійно, що й сприятиме підвищенню рівня релевантності. Варто зауважити, що релевантність розкривається як відповідність між інтересами працівників та держави щодо забезпечення відпочинку, а також й інтересами роботодавця та працівника щодо матеріального забезпечення й виконання трудових обов'язків. Саме тому в нормах права визначені чіткі строки відпустки та передбачено її максимальну тривалість. Національний інтерес щодо забезпечення відпочинку взаємопов'язаний із загальним благополуччям особи, а отже, і матеріальним станом. Крім того, продуктивність та обсяги виконання особами трудових обов'язків впливають на стан національної економіки, на кількість сплачених податків. Відповідно тривала відпустка або ж її постійне

збільшення є не доцільною як для самої особи, оскільки в роботодавця зменшуватимуться ресурси для забезпечення її оплати, так і для роботодавця, оскільки втрачається прибуток, так і для держави, адже збільшуються ризики для ведення підприємницької діяльності. Так сутність релевантності полягає у віднайденні балансу між необхідністю працювати та часом, необхідним для відновлення фізичних і психологічних ресурсів організму працівником.

Приватно-публічний характер права на відпустку безпосередньо пов'язаний та впливає із двох попередніх ознак. З аналізу законодавства випливає, що відпустка може надаватись й реалізовувати як конституційне право особи на відпочинок, так і як необхідність. Останнє особливо яскраво розкривається щодо відпусток у зв'язку із навчанням або ж змаганнями. Тобто такі підстави мають імперативний характер і незалежно від того, чи бажає сама особа та чи погоджується роботодавець, відпустка повинна бути надана. Саме це й породжує дихотомію у праві на відпустку, коли з одного боку є альтернативність, а з іншого – імперативна вимога.

Аналізуючи право перерви у робочому дні та тижні, передусім слід відзначити, що час будь-якого працівника поділяється на робочий та позаробочий. Робочий час – це, по суті, кількість робочих годин, які має відпрацювати особа відповідно до положень трудового договору та з урахуванням положень чинного законодавства. Водночас позаробочий час визначається в науковій літературі як передбачений законодавством, колективним чи трудовим договором проміжок часу, упродовж якого працівник тимчасово вивільняється від виконання трудових обов'язків [5, с. 132]. Іншими словами, будь-які трудові правовідносини мають передбачати час відпочинку. Особа протягом такого часу має відновлювати свою проацездатність, а тому їй необхідно звільнити від виконання трудових обов'язків. По суті, позаробочий час – це відпочинок працівника протягом робочого дня та протягом робочого тижня.

Конституційне право на відпочинок протягом робочого дня може реалізуватись декількома шляхами. Насамперед це застосування перерв у робочому дні, а також і встановлення та обмеження його тривалості, оскільки це безпосередньо впливає на час відпочинку. Так відповідно до ст. 45 Конституції

України [15], максимальна тривалість робочого часу визначається законом. Цим законом зазвичай є КЗпПУ [51], ст. 50 якого встановлює нормальну тривалість робочого тижня, яка не може перевищувати 40 годин. Цією ж нормою встановлено, що підприємства, установи та організації можуть встановлювати меншу тривалість робочого тижня, утім, не йдеться про можливість її збільшити. Отже, тривалість робочого дня має бути такою, щоб у сумі за тиждень працівник працював не більше ніж 40 годин, і відповідно до цього значення вираховується тривалість перерв у роботі, кількість вихідних днів тощо. За такої умови навіть у разі встановлення шестиденного робочого тижня законодавець передбачив гарантії, згідно з якими тривалість робочого тижня не може перевищувати цю норму. Відповідно до ст. 52 КЗпПУ для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години [51]. Тобто навіть якщо робочий тиждень є шестиденним, тривалість відпочинку буде розподілена рівномірно й відповідатиме загальній нормі 40-годинного робочого тижня.

Водночас розглянемо наявність світових тенденцій щодо скорочення тривалості робочого дня та тижня. Наприклад, на практиці досить поширеним є встановлення чотириденного робочого тижня. Як уже зазначалося, ст. 50 КЗпПУ [51] передбачає можливість встановлення роботодавцем меншу тривалість робочого тижня, аніж це передбачено законом. Відповідно до ч. 6 ст. 69 Господарського кодексу України передбачено, що підприємство (компетенція роботодавця) встановлює скорочений робочий день на власний розсуд (самостійно).

Відповідно до ст. 51 КЗпПУ скорочений робочий день встановлюється для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень. 2) для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, –

не більш як 36 годин на тиждень [51]. Тобто скорочення надається для тих категорій, для яких трудова діяльність не є ключовою або ж така діяльність може завдати невикорисної шкоди здоров'ю. Варто зауважити, що для встановлення скороченого дня важливими є й гарантії, що дозволяють отримувати заробітну плату, яка буде нараховуватись незалежно від скорочення тривалості робочого дня.

Такі ж вимоги висувуються і до праці в нічний час. Згідно із ч. 1 ст. 54 КЗпПУ при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу [51]. Тобто основною метою встановлення скороченого нічного робочого часу є збереження здоров'я працівників. Водночас таке обмеження не повинно зменшувати можливості виробництва, а отже, і зменшення часу для тих працівників, у яких кількість робочих годин і так є скороченою. Крім того, сумування видів скорочень може заохотити роботодавців не приймати на роботу таких осіб, оскільки їх праця буде економічно менш вигідною.

Ще одним винятком із правил щодо скороченого нічного часу роботи є ч. 2 ст. 54 КЗпПУ, де вказано, що тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема в безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем [51]. Доцільність ведення такого положення є спірною та залежить саме від виду виконуваних обов'язків. Так якщо трудові обов'язки пов'язані із сферою діяльності, забезпечення якої важливо для національних інтересів, або ж якщо діяльність не може бути перервана через технічні особливості, то, звичайно, відсутність скорочення є обґрунтованою. Усі інші випадки встановлення змінної роботи або відсутності скороченого нічного часу роботи є вже зловживанням з боку роботодавця. Відповідно такий законодавчий припис потребує вдосконалення та деталізації.

Святкові дні, які є вихідними, а отже, і часом для відпочинку. Перелік святкових днів визначений у ст. 73 КЗпПУ, яка, окрім усього іншого, вказує, що за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують

відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні [51]. Так зберігається сама сутність встановлення свята, тобто змінюється призначення використання часу із перебування на роботі на відпочинок. Аналіз переліку свят свідчить, що вони поділяються на державні та релігійні, а отже, і встановлення можливості особам різних релігій отримувати вихідні дні в межах підприємства є зручним інструментом для забезпечення конституційного права на відпочинок. Водночас недоліком є відсутність чіткого процесу реалізації цього права.

Отже, на основі проведених досліджень можливо дійти висновку про наступні особливості конституційного права на відпочинок протягом робочого дня та тижня:

- 1) оздоровча націленість;
- 2) перманентність;
- 3) короткостроковість.

Розглядаючи оздоровчу націленість як ознаку конституційного права на відпочинок протягом дня та тижня, варто наголосити, що вона впливає із мети законодавчого передбачення вихідних, тривалості робочого дня та роботи в нічний час. Крім того, мета збереження здоров'я відповідає і вимогам охорони праці, оскільки саме допомагає забезпечувати права працівників щодо комфортних умов праці. Безперервні однотипні дії є виснажливими для організму, саме зважаючи на їх рівні, а також враховуючи стресовість та важкість виконуваної роботи, що повинна визначатись тривалістю та кількістю перерв, які водночас дозволятимуть відновити сили.

Із цією ознакою також пов'язана й така особливість, як перманентність. На відміну від права на відпустки, коли лише деякі із них мають певну стабільну частоту повторення, як-то щорічні відпустки, перерви та вихідні дні, що є передбачуваними та чітко визначеними. Крім того, їх часові рамки теж відомі працівнику й роботодавцю завчасно й не можуть змінюватись залежно від волі конкретного суб'єкта права. Відповідно сутністю ознаки перманентності є законодавчо визначена постійна періодичність реалізації конституційного права на відпочинок.

Водночас ще однією відмінною рисою конституційного права на відпочинок протягом робочого дня і тижня є його короткостроковість. Якщо порівняти його з відпустками, коли не виконання трудових обов'язків є оплачуваним, час відпочинку у перервах та вихідних днях не включається до тривалості самого робочого дня та не оплачується. Для того щоб робота на підприємстві була ефективною, а працівників отримували стабільне й належне матеріальне забезпечення, необхідним є встановлення оптимального строку на відпочинок протягом дня та тижня. Оптимальність визначатиметься достатністю відпочинку для відновлення сил, а також і достатністю робочих годин для отримання заробітної плати. Саме тому такий вид конституційного права на відпочинок повинен бути короткостроковим.

Потреба у відпочинку може бути викликана не лише необхідністю змінити вид діяльності із трудової на іншу, він може містити спеціальну мету, як-то відвідування історичних місць чи оздоровлення. Саме тому актуальним є питання забезпечення права на спеціалізований відпочинок під час здійснення подорожей. Туризм відповідно до ст. 1 Закону України «Про туризм» – це тимчасовий виїзд особи з місця проживання в оздоровчих, пізнавальних, професійно-ділових чи інших цілях без здійснення оплачуваної діяльності в місці, куди особа від'їжджає [102]. Із визначення випливає, що відповідний закон застосовується тоді, коли особа відпочиває поза межами міста, у якому проживає. Оскільки відпочинок для оздоровлення потребує і спеціально створених для цього умов, то цілком логічним є встановлення відповідного його забезпечення. Проте слід відзначити, що мета туризму є значно ширшою, ніж мета відпочинку, а отже, і встановлює зв'язок між різними видами прав людини й громадянина. Так згідно зі ст. 25 Закону України «Про туризм», туристи і екскурсанти мають право на: реалізацію закріплених Конституцією України прав громадян на відпочинок, свободу пересування, відновлення і зміцнення здоров'я, на безпечне для життя і здоров'я довкілля, задоволення духовних потреб, захист і повагу людської гідності [102]. Встановлені цим переліком права реалізуються паралельно, а отже, і вилучення із списку хоча б одного буде перешкодою для реалізації конституційного права на відпочинок. Крім того, відпочинок повинен виконувати свою основну функцію щодо відновлення

фізичних та психологічних ресурсів, враховуючи звичайно обмежений час подорожі, необхідним є встановлення комплексного механізму реалізації, а також і швидкого механізму захисту та відновлення права. Тож хоча й сам інститут туризму є універсальним інструментом, він все одно дозволяє втілювати відпочинок із спеціальною метою.

Також право на відпочинок може бути реалізоване неповнолітніми особами, однак важливим є створення державного забезпечення процесу такої реалізації. Саме в ст. 1 Закону України «Про оздоровлення та відпочинок дітей» наводиться таке визначення: відпочинок – комплекс спеціальних заходів соціального, виховного, медичного, гігієнічного, спортивного характеру, що забезпечують організацію дозвілля дітей, відновлення фізичних і психічних функцій дитячого організму, сприяють розвитку духовності та соціальної активності дітей, що здійснюються в дитячому закладі оздоровлення та відпочинку протягом відпочинкової зміни [103]. Тобто особливістю дитячого відпочинку є його комплексність, а основною його метою є соціалізація й забезпечення нормального розвитку дитини. Крім того, із визначення можливо дійти висновку про основні вимоги, які повинні бути виконані для створення комфортних умов відпочинку. До них відносять і наявність медичного, санітарно-гігієнічного, педагогічного та фізіологічного забезпечення. Аналіз норм права в цьому законі неможливий без диференціації видів відпочинку, що дозволяє підібрати найбільш оптимальну тривалість (від 15 до 21 дня) та організацію порядку (відвідування заходів, процедури та заняття).

Варто вказати, що оздоровлення, як вид відпочинку має спеціалізовані норми права стосовно різних категорій осіб. Так відповідно до п. 10 ст. 30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», передбачене право на щорічне безоплатне забезпечення дитини з інвалідністю та одного з батьків чи особи, яка їх замінює, путівкою для будь-якого виду оздоровлення чи відпочинку протягом двох місяців шляхом надання щорічної грошової допомоги для компенсації вартості путівки через безготівкове перерахування закладам оздоровлення чи відпочинку, які мають

ліцензію на провадження господарської діяльності з медичної практики [104]. Особливістю цієї норми є не просто встановлення права на відпочинок у відповідних спеціалізованих закладах, а можливості його безкоштовної реалізації, оскільки саме безоплатність дозволяє спрямувати кошти на покриття додаткових витрат щодо забезпечення здоров'я дитини. Крім того, у п. 4 ст. 20 цього Закону визначено право вільного вибору санаторно-курортного закладу відповідного профілю чи закладу відпочинку, які мають ліцензію на провадження господарської діяльності з медичної практики [104]. Через те що проблеми із здоров'ям можуть бути різні й потребувати тривалого лікування, то держава не може чітко визначити список закладів для кожної особи. Саме тому право на вільний вибір у поєднанні із державним відшкодуванням є одним із найбільш ефективних засобів забезпечення. Водночас є можливість отримати кошти в розмірі вартості оздоровлення та відпочинку в певному закладі. Проте необхідність у такому праві є спірною. Якщо отримані кошти використовуються для якісного відпочинку та оздоровлення, то така ситуація є допустимою. Однак у разі використання грошей не за їх цільовим призначенням зростають соціальні ризики. Крім того, отримання коштів батьками дитини може й не відповідати інтересам самої дитини, а отже, і потрібні додаткові механізми нагляду й контролю.

Отже, на основі проведеного дослідження можна дійти висновку про такі особливості конституційного права на відпочинок із спеціальною метою:

- 1) відновлювана функція;
- 2) соціальна спрямованість;
- 3) обов'язковість державного елемента у відносинах.

Конституційне право на відпочинок із спеціальною метою незалежно від самого виду обов'язково спрямоване на збереження та покращення здоров'я. Проте на відміну від попередніх двох видів права на відпочинок, коли основним завданням було саме підтримання належного його рівня, саме спеціальна мета вказує на проблеми із здоров'ям та необхідність додаткових дій щодо досягнення стабільного фізичного й психологічного функціонування організму. Важливим елементом цього виду відпочинку є його зв'язок із іншими конституційними правами людини та

насамперед правом на здорове навколишнє середовище. Відповідно під час здійснення конституційного права на відпочинок повинно бути мінімізовано шкоду для екології. Тобто відновлювана функція розкривається як комплекс заходів, які спрямовані на збереження та покращення використання природних ресурсів шляхом профілактичних дій, як-то відпочинок в оздоровчих закладах та власне лікувальних, коли визначається уже процес розв'язання конкретних проблем із здоров'ям.

Соціальна спрямованість конституційного права на відпочинок із спеціальною метою диференціюється залежно від конкретної мети. Так відпочинок для пізнання історичних пам'яток допомагає розвивати економіку відповідного регіону, а отже, і забезпечує кошти для підтримання пам'яток архітектури та мистецтва в належному стані, сприяє постійній їх реставрації. Крім того, такий вид відпочинку допомагає підвищувати рівень культури та свідомості серед населення, що позитивно впливатиме й на сферу правовідносин та розуміння кожним суб'єктом права своєї ролі в них та персональної відповідальності за виконання норм права. Щодо відпочинку для оздоровлення, то соціальна спрямованість розкривається теж через декілька напрямів. Так відбувається зменшення ймовірності настання соціальних ризиків щодо нещасних випадків на виробництві чи отримання тяжкого захворювання. Також відпочинок для оздоровлення може здійснюватися коштом держави щодо осіб, які мають право на пільги, що сприяє встановленню рівності в суспільстві та задоволенню первинних природніх прав людини і громадянина.

Ще однією ознакою конституційного права на відпочинок є обов'язковість державного елемента в суспільних відносинах із його реалізації. Наявність спеціальної мети спричиняє необхідність у залученні органів державної влади. На відміну від права на відпустку та перерву, де за відсутності порушень суспільні відносини можуть розвиватись виключно між працівником та роботодавцем, у цьому разі держава може виконувати як роль правоохоронного, так і правозахисного органу, а також бути суб'єктом відносин із реалізації. Забезпечуючи відпочинок у вигляді туризму, держава забезпечує саме право, а також належний стан відповідних місць через контроль за якістю послуг та умов. Щодо оздоровлення, то саме держава виступає суб'єктом компенсації витрат, а об'єкти оздоровлення повинні пройти

обов'язкову акредитацію від Міністерства охорони здоров'я. Так держава супроводжує право відпочинку із спеціальною метою на всіх етапах його реалізації.

Юридичні гарантії безпосередньо пов'язані із видами права на відпочинок, оскільки саме завдяки гарантіям можлива й реалізація кожного із видів права. Водночас ще й досі на науково-теоретичному рівні питання класифікації гарантій конституційного права на відпочинок досліджені недостатньо. Т. М. Заворотченко слушно зауважує, що юридична надійність відображає, з одного боку, зв'язок гарантії із соціальною ситуацією, а з іншого – стабільність її соціального змісту (питання про причини ненадійності тих чи інших юридичних гарантій заслуговує спеціального розгляду; вона може, зокрема, бути зумовлена невдалою конструкцією правового регулювання, відсутністю конкретних санкцій) [105, с. 7]. Тобто під час створення класифікації необхідно враховувати й саму сутність гарантій, а також аналізувати їх практичний бік щодо реальної можливості здійснювати забезпечення відпочинку. Саме в контексті конституційного права на відпочинок такі гарантії не обов'язково повинні мати активний характер та визначати обов'язки або ж порядок здійснення, але й можуть передбачати умови створення умов, за яких можливо реалізувати право на відпочинок або ж суміжні права, реалізація яких безпосередньо пов'язана із забезпеченням відпочинку.

Через те що право на відпочинок є конституційним, то для виділення видів його гарантій доцільно проаналізувати саме класифікації конституційних гарантій, що в поєднанні із сутністю самого відпочинку та видів відповідно, В. В. Остапенко вказує, що юридичні гарантії прав і свобод людини і громадянина за правовою природою та суб'єктом захисту поділяються на: гарантії державного захисту, судові гарантії, гарантії захисту прав людини Уповноваженим Верховної Ради України, гарантії самозахисту [106, с. 27].

У контексті конституційного права на відпочинок варто вказати, що саме право на захист виступає гарантією, оскільки захист через виконання превентивної функції дозволяє впливати на поведінку осіб, спрямовуючи її у правильному напрямі. Проте в межах конституційного права на відпочинок визначений автором перелік є недоцільним, оскільки безпосередньо до захисту можливо віднести лише

судовий, Уповноважений ВРУ з приналежати до гарантій, то не охоплюється наведеним критерієм. Крім того, постає питання про відмежування гарантій державного захисту від судового та його співвідношення з адміністративною діяльністю органів публічної влади. Щодо самозахисту, то знову ж таки його застосування до конституційного права на відпочинок не є актуальним, що впливає із самої сутності досліджуваного права. Отже, гарантією є діяльність уповноважених органів, що спрямована на захист конституційного права на відпочинок.

Зі свого боку, В. В. Кравченко визначає, що юридичні гарантії можливо поділити на внутрішньодержавні (національні) та міжнародні (планетарні) [107, с. 157]. Погоджуючись із цією класифікацією, особливо враховуючи роль Європейського суду з прав людини та міжнародних стандартів, зокрема конституційного права на відпочинок, все ж таки необхідно вказати, що класифікація не дозволить відобразити усіх особливостей конституційного права на відпочинок й матиме занадто загальний характер. Так національні норми містять гарантії права на відпочинок у різних сферах діяльності, а отже, і потребуватимуть відповідної подальшої деталізації. Зі свого боку, міжнародні стандарти не завжди здійснюють реальне забезпечення конституційного права в рамках української держави, що робить їх неактуальними для цього дослідження.

О. А. Ситницька, досліджуючи юридичні гарантії права на відпочинок, пропонує їх багаторівневу класифікацію: а) за юридичною силою; б) за ступенем конкретизації; в) за сферою дії; г) за формою вираження юридичних гарантій [9, с. 15]. Слід відзначити, що хоч й самі критерії та гарантії автором обрано правильно, проте використання цих критеріїв не дозволить побачити всієї системи гарантій та їх взаємозв'язків або ж дублюватиме одні й ті ж критерії, висвітлюючи лише один бік. Саме тому потрібним є вибір критерію, що дозволив би як проаналізувати гарантії комплексно, виділивши зв'язок між ними, так і уникнути повторення або ієрархічну залежність.

М. М. Мацькевич вказує, що гарантії можна буде поділити на ті, що проявляються в діяльності: а) держави; б) місцевого самоврядування; в) об'єднань

громадян; г) міжнародних організацій [108, с. 62]. Хоча перелік відповідає обраному критерію, однак виникають питання щодо його співвідношення із організаційними гарантіями. Крім того, у контексті конституційного права на відпочинок відповідний розподіл видається недоречним, оскільки не дозволяє виділити взаємодію між відповідними суб'єктами впливу. Також питання впливу об'єднань громадян на реалізацію, забезпечення та захист потрібно уточнити щодо видів. Відповідно, до них можна включити правозахисні організації та професійні спілки.

Розширений перелік гарантій визначає Н. Л. Виноградова та включає до них такі: конституційні, нормативно-правові, організаційно-правові, соціально-правові, політичні, міжнародні [109]. З погляду конституційного права на відпочинок постає питання про відмінність між конституційними гарантіями та нормативно-правовими, оскільки правильною буде вказівка на законні та підзаконні гарантії. Також дискусійним є включення до системи гарантій політичних, оскільки конституційного права на відпочинок потребує не політичного, а державного забезпечення й захисту. Уведення міжнародних гарантій теж потребує уточнення, оскільки не зрозуміло, що ж саме автор розуміє під міжнародними гарантіями.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо виділити таку класифікацію гарантій конституційного права на відпочинок залежно від сфери життєдіяльності, у якій вони реалізуються:

- 1) гарантії відпочинку під час здійснення трудових обов'язків;
- 2) гарантії відпочинку для забезпечення життя й належного рівня здоров'я;
- 3) гарантії захисту права конституційного права на відпочинок уповноваженими органами.

Досліджуючи питання гарантій відпочинку під час здійснення трудових обов'язків, насамперед варто звернутись до ст. 45 Конституції України, згідно з якою право працівників на відпочинок забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час [15]. Відповідно як гарантію можливо вважати встановлення межі для роботодавця. Так визначення необхідності відпочинку кожного тижня, відпустки, а

також і скорочення робочих годин дозволяють реалізовувати працівнику конституційного права на відпочинок, не застосовуючи для цього додаткові заходи. Тобто сутністю цієї гарантії є покладання обов'язку на роботодавця. Важливим є і зв'язок з іншими видами гарантій, оскільки саме порушення обов'язку є підставою для застосування гарантій захисту.

Крім того, гарантії деталізуються в Кодексі законів про працю України, а також і Законі України «Про відпустки», зокрема, в останньому визначено порядок обчислення стажу, що дає право на щорічну відпустку та порядок їх надання [3]. Відповідно цим законом визначається комплексна гарантія щодо умов реалізації конституційного права на відпочинок. Вона виконує декілька функцій, найперше, це допомога суб'єкту, що реалізує конституційне право на відпочинок, оскільки пояснює процес його втілення та дозволяє зрозуміти, які правові рамки конституційного права на відпочинок, та простежити, чи дотримані всі необхідні вимоги з боку роботодавця. Наступною функцією є власне допомога роботодавцю. Через те що саме на роботодавця покладений обов'язок створення умов, то встановлення порядку реалізації допомагає здійснювати свої дії лише в межах закону, а також і значно полегшує виконання обов'язку через відсутність необхідності створювати в кожному разі окремий алгоритм дій.

Також певні гарантії щодо конституційного права на відпочинок у трудовій сфері визначені Кодексом законів про працю України. Так відповідно до ч. 5 ст. 67 КЗпПУ власник або вповноважений ним орган у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації [51]. Так визначається гарантія щодо правової визначеності. Саме завдяки наказу роботодавця працівники можуть вільно планувати час свого відпочинку та розуміти його часові межі, а отже, і краще реалізувати власне право. Важливим елементом гарантії є співпраця між декількома суб'єктами, що сприяє усуненню можливості зловживань та неправильного тлумачення законодавства та розпоряджень Кабінету Міністрів України. Водночас постає питання доречності

встановлення на кожному підприємстві власного розпорядку відпочинку. У членів сім'ї, які працюють на різних підприємствах, можуть не збігатися вихідні. Тому точним є визначення переліку видів діяльності, які потребують окремого встановлення перенесення вихідних днів, для інших ж визначити його в обов'язковому порядку на рівні нормативно-правового акту Кабінету Міністрів України. До вказаного переліку повинні включатись ті, де необхідною є змінна робота, або ж робота яких не може бути перервана.

Тож на основі аналізу нормативно-правових актів можливо виділити такі ознаки гарантії відпочинку під час здійснення трудових обов'язків:

- 1) зв'язок з обов'язками роботодавця;
- 2) багатофункціональність;
- 3) чітка визначеність строків.

Зв'язок з обов'язками роботодавця розкривається через наявність в останнього найбільших можливостей впливати на трудові відносини. Такий вплив є безпосереднім, гнучким та швидким, а отже, і конституційне право на відпочинок буде забезпечене ефективно. Через те що відносини роботодавця та працівника можуть мати й дещо антагоністичний характер, важливим є передбачення гарантій не у правах, а саме в обов'язках. Крім того, зв'язок з обов'язками роботодавця розкривається й також через те, що саме роботодавець може звільнити від виконання трудових обов'язків без залучення дисциплінарної відповідальності. Відповідно обов'язки роботодавця виступають інструментом для реалізації конституційного права на відпочинок працівником.

Гарантії конституційного права на відпочинок виконують багато функцій як у межах самого права, так і в межах інститутів трудового права. Так гарантії спрямовані на забезпечення можливості швидкої реалізації відпочинку. Водночас вони й визначають відповідну процедуру, етапи та процес його захисту. Крім того, саме гарантії забезпечують взаємодію між суб'єктами трудових відносин щодо конституційного права на відпочинок. Водночас гарантії сприяють і реалізації норм права щодо дисципліни праці, її охорони, соціального захисту й забезпечення працівників та встановленню можливості поєднувати трудові та сімейні обов'язки.

Важливо, щоб гарантії конституційного права на відпочинок взаємодіяли з гарантіями інших трудових гарантій, що сприятиме їх реалізації, підвищенню рівня комфортності праці та довіри до законодавства.

Чітка визначеність строків є найбільш характерною саме для відпочинку в трудовій сфері, адже під час трудової діяльності повинен бути чіткий розпорядок та дисципліна. Крім того, час відпочинку має гармонічно поєднуватись із часом виконання трудових обов'язків. Відповідно гарантії, які визначають порядок визначення тривалості відпочинку, його періодичності, а також і співвідношення з робочим часом повинні мати конкретний та постійний характер, не мати двозначного тлумачення.

Наступний вид гарантій відпочинку для забезпечення життя та належного рівня здоров'я пов'язаний із біологічною необхідністю особи відновлювати фізичні та психологічні ресурси організму задля наступної можливості виконувати певний вид діяльності. Згідно із ч. 2 ст. 27 Конституції України кожен має право захищати своє життя і здоров'я, життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань та ст. 49, кожен має право на охорону здоров'я [15]. Цими нормами визначається гарантія можливості відновлювати здоров'я за допомогою відпочинку. Так протиправність дій може мати різний характер: як від зловживання повноваженнями органами публічної влади, так і до порушення своїх обов'язків роботодавцями та посадовими особами підприємств та організацій, що забезпечують відпочинок. Така гарантія допомагає утворити комплексну систему забезпечення та захисту, встановити послідовний зв'язок між ними.

Вона деталізується в спеціалізованому законодавстві. Відповідно до ст. 13 Закону України «Про туризм» безпека в галузі туризму – сукупність факторів, що характеризують соціальний, економічний, правовий та інший стан забезпечення прав і законних інтересів громадян, юридичних осіб та держави в галузі туризму [102]. Оскільки туризм може й здійснюватися для оздоровлення та відпочинку, то саме цією нормою визначено основні вимоги, що забезпечують як саму можливість реалізації конституційного права на відпочинок, так і його умови. Важливо, що гарантія, визначена цією нормою, має трьохелементну структуру та визначає

порядок й обов'язки діяльності органів державної влади, громадських організацій та кожного суб'єкта права.

Також гарантії права відпочинку для забезпечення життя та належного рівня здоров'я визначені й у Законі України «Про оздоровлення та відпочинок дітей», у якому встановлюється державний реєстр об'єктів оздоровлення та відпочинку, система компетентних органів, соціальні стандарти умов відпочинку та отримання та реалізації права на нього, вимоги до діяльності відповідних об'єктів [103]. Подібна гарантія стосується саме відпочинку дітей, що обґрунтовується необхідністю забезпечення комфортних та належних умов їх психологічного та фізичного розвитку. Відповідний закон є одним із найбільш вдалих прикладів, коли гарантія складається не із чіткої норми, а охоплює їх значну кількість. Але оскільки вони спрямовані на виконання єдиної мети, реалізація якої можлива лише за сукупності дії всіх норм, а не лише частини, то й встановлюють вони саме єдину гарантію.

Крім того, ця норма розкриває та гарантію належного рівня психологічного здоров'я осіб, що також визначається ст. 23 Конституції України, згідно з якою кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості [15]. Вільний розвиток особистості можливий лише за комфортних умов, однією із яких є саме відпочинок, що дозволяє у вільний від виконання обов'язків час удосконалювати себе, більше уваги приділяти саморозвитку. Особливістю цієї гарантії є те, що її виконання залежить не від чітко визначеного кола осіб, а від кожної особи. Так забезпечення конституційного права на відпочинок відбувається шляхом виконання кожною особою свого обов'язку щодо не перешкоджання вільному розвитку. Водночас її реальне втілення має цілу низку недоліків щодо можливості контролю та ефективного захисту.

Так можна виділити такі особливості гарантії відпочинку для забезпечення життя та належного рівня здоров'я:

1) виконання функції зв'язку між етапами механізму конституційного права на відпочинок;

2) структурність.

Конституційне право на відпочинок має власний механізм, що передбачає етапи реалізації, забезпечення та захисту. Саме цей вид гарантій дозволяє простежити чітку взаємодію та зв'язок між ними. Так від якості гарантій конституційного права на відпочинок, їх деталізації, відсутності загальних термінів буде залежати результативність такого механізму. Через те що гарантії забезпечують зв'язок, то вони здатні полегшити роботу з його вдосконалення, дають змогу визначити, на якому з етапів відбувається порушення, визначити комплексні заходи та вдосконалити правову норму, узгодивши її з відповідною сутністю гарантії.

Структурність як ознака гарантії відпочинку задля забезпечення життя та належного рівня здоров'я конституційного права на відпочинок розкривається через декілька напрямів. Насамперед вона проявляється в наявності ієрархії в нормативно-правових актах, що дозволяє краще деталізувати реалізацію гарантій. Крім того, така ознака розкривається через діяльність органів державної влади, оскільки залежить не лише від діяльності конкретного органу, що має відповідну компетенцію, а й від діяльності органів, що здійснюють загальне забезпечення та контроль, діяльність яких передбачено безпосередньо конституцією, а також й від центральних органів виконавчої влади, які створюють належні умови для реалізації конституційного права на відпочинок. Так структурність розкривається і через ієрархічність відповідних органів, що допомагає охопити всі можливі аспекти його забезпечення.

Ще одним видом гарантій права на відпочинок є гарантії захисту конституційного права на відпочинок уповноваженими органами. Так відповідно до ст. 55 Конституції України кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Кожен має право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і

свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна [15]. Так гарантується право на захист у разі порушення конституційного права на відпочинок за допомогою звернення до судових органів. Варто зауважити, що цією гарантією визначено можливість звернення до міжнародних органів, насамперед Європейського суду з прав людини, а також і залежно від виду конституційного права на відпочинок це можуть бути відповідні органи ООН та МОП. Крім того, гарантією теж є можливість оскарження, що є важливою в контексті перевищення повноважень органами публічної влади, а також самого права на звернення до суду після розгляду спору між працівником і роботодавцем спеціалізованою Комісією з трудових спорів.

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» суди застосовують під час розгляду справ Конвенцію та практику Суду як джерело права [110]. Так деталізуються положення Конституції щодо можливості звернення за захистом до міжнародних органів. У контексті гарантій конституційного права на відпочинок така норма дозволяє зменшити тривалість судового процесу. Оскільки особам, конституційне право на відпочинок яких порушено, не потрібно кожного разу звертатись до ЄСПЛ щодо вирішення однакових за суттю питань. Уже національні суди використовують їх у межах власних рішень. Відповідно ця гарантія полягає в забезпеченні економічності судового захисту.

Також цією нормою визначено право звернення за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та можливість звернутись із конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених цією Конституцією, та в порядку, визначеному законом [15]. У контексті конституційного права на відпочинок гарантією є визначення порядку й підстав звернення до цих органів. Оскільки чітко визначеним порядком захисту конституційного права на відпочинок є саме судовий, то можливість звернення до Уповноваженого чи КСУ надає додаткові способи врегулювання ситуації, за якої конституційне право на відпочинок порушується. За допомогою цих засобів

можливо буде або ж здійснити захист конституційного права на відпочинок швидко та дієво, або ж, якщо конституційне право на відпочинок порушено стосовно значної кількості осіб, тобто має масовий характер, то розв'язати проблему на загальному рівні.

Отже, можна виділити такі особливості гарантій захисту конституційного права на відпочинок уповноваженими органами:

- 1) поєднання міжнародної та національної систем захисту;
- 2) відсутність адміністративних заходів захисту.

Поєднання міжнародної та національної систем захисту відбувається через встановлення конституційної можливості звернення до відповідних органів, а також обов'язок національних органів влади враховувати такі рішення у своїй практиці. Так ознака гарантій захисту конституційного права на відпочинок впливає на всю систему гарантій та забезпечує її ефективну дію. Крім того, саме завдяки поєднанню систем захисту різного рівня відбувається вдосконалення продуктивності національних інструментів. Варто наголосити, що мова йде не лише про рішення ЄСПЛ, але й про впровадження міжнародних інститутів щодо конституційної скарги, моніторингової діяльності Уповноваженого ВРУ з прав людини, що в сукупності й дозволяють говорити про гарантію захисту конституційного права на відпочинок.

Водночас аналіз національного законодавства свідчить, що можливості адміністративного захисту конституційного права на відпочинок є обмеженими. Оскільки можливість застосування юридичної відповідальності за порушення конституційного права на відпочинок з'являється після винесення відповідного судового рішення. Відповідно органи виконавчої влади можуть здійснювати лише нагляд та контроль. У такий спосіб особливість має негативний характер, оскільки сприяє збільшенню тривалості процесу захисту та значно звужує перелік інструментів захисту для суб'єкта конституційне право на відпочинок якого порушене.

Отже, на основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що одним із найбільш важливих елементів класифікації є її критерій, що дозволяє максимально

охопити всі можливі види як конституційного права на відпочинок, так і його гарантій. Водночас цей критерій повинен чітко відображати структуру та взаємозв'язки між елементами. Саме тому й використання ієрархії є не зовсім доречним, оскільки відображається лише залежність між елементами, проте зв'язок визначає взаємовплив. Дослідження питання особливостей видів права на відпочинок вказати, що до позитивних факторів впливу на них можливо віднести наявність варіативності, що постійно проявляється в межах кожного виду та дозволяє реалізувати кожне із прав максимально зручним способом. Водночас відсутність єдиного законодавства, що визначало б принципи та основні поняття щодо реалізації, значно ускладнює процес реалізації кожного конкретного виду. Названа проблема відноситься і до гарантій, оскільки саме на них покладена функція забезпечення конституційного права на відпочинок. Крім того, дослідження дозволило зрозуміти всю розгалужену систему гарантій, а також дійти висновку, що для її ефективного функціонування необхідним є вдосконалення поняттєвого апарату законодавства, що дозволить залучити до здійснення забезпечення більшу кількість органів публічної влади.

2.2 Механізм реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок

Конституційне право на відпочинок для його найбільш результативного втілення повинно мати відокремлені механізми реалізації, забезпечення та захисту. Відповідно це дослідження допоможе з'ясувати взаємодію між цими механізмами щодо хронології застосування та впливу на суспільні відносини щодо права на відпочинок, а також виділити основні відмінності, які формують автономні системи кожного з них. Важливим також є аналіз їх складових елементів, які допоможуть дослідити послідовність діяльності щодо реалізації, забезпечення та захисту конституційного права на відпочинок.

Право на відпочинок є одним із природних прав людини, а отже, його здійснення має бути безперешкодним. Так досягнення цієї мети повинно бути головним завданням механізму реалізації, а отже, у дослідженні мають бути виділені основні юридичні факти, що впливають на таку реалізацію. Крім того, саме механізм реалізації дозволяє зрозуміти, чи є в законодавстві прогалини та колізії, які ускладнюють цей процес, а отже, і визначити ті напрями, у яких обов'язково повинно бути проведено забезпечення. Суб'єкти суспільних відносин щодо права в межах своєї діяльності теж впливають на механізм реалізації, оскільки саме від їхньої поведінки залежить, як швидко та правомірно буде втілено таке право. Тобто необхідним є дослідження такої поведінки та можливостей її зміни для покращення роботи механізму реалізації.

На рівні Конституції України закріплено право на відпочинок, а тому обов'язком держави є його забезпечення, яке, зі свого боку, повинно мати всеохоплюючий характер, а отже, і відповідний механізм. Проте ще й досі цьому питанню приділяють недостатньо уваги на науково-теоретичному рівні, тоді ж як практика свідчить про гостру потребу у виділенні необхідних компонентів та послідовності такого механізму. Так, за даними Державної прикордонної служби, приріст іноземних туристів, які відвідують Україну, має від'ємне значення. Наприклад, якщо станом на 2016–2017 роки він становив 8,4%, то вже в 2017–2018 рр. – 3,2%, а в першому півріччі 2019 р. – 7,5% [111]. Саме тому необхідним є дослідження ефективності кожного з елементів механізму забезпечення, їх взаємодії між собою, а також і визначення можливості їх удосконалення. Це дослідження дозволить з'ясувати, як співвідноситься діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування та громадських організацій щодо гарантування та охорони конституційного права на відпочинок. Також дасть змогу виділити основні гарантії конституційного права на відпочинок і відповідно визначити їх дієвість та необхідність у доповненні або ж зміні.

Механізм захисту конституційного права на відпочинок спрямований на реалізацію мети щодо відновлення такого права. Відповідно на основі цього дослідження можна буде з'ясувати, які органи публічної влади найбільше сприяють

виконанню такої мети, дослідити її повноваження. Важливо також визначати межі застосування юридичної відповідальності, як засобу захисту конституційного права на відпочинок, а отже, варто проаналізувати правові норми щодо кожного з її видів. Таке дослідження дозволить дізнатись, чи достатнім є рівень захисту, а також з'ясувати особливості його застосування щодо строків, методів та способів у праві на відпочинок.

Дослідженню конституційного права на відпочинок було приділено чимало уваги, проте питання його механізму реалізації, забезпечення та захисту не було предметом дослідження більшості науковців. Окремі питання елементів та етапів конкретного механізму права на відпочинок розробляли Т. В. Бабкова, Р. В. Барабаннік, В. С. Боровікова [114], О. Є Гапон [16], В. В. Готра [39], К. І. Дмитрієва [68], О. Ф. Загоруйко, О. І. Коваленко, В. Л. Костюк, Т. В. Красюк [7], О. І. Нелін, В. В. Новіков [114], Н. А. Опанасюк, О. В. Пушкіна, О. А. Ситницька [19], Я. В. Сімутіна, В. В. Собченко [166], В. В. Хромей [98], С. М. Черноус [46] та ін.

Питання складових механізму реалізації права на відпочинок висвітлює В. В. Копейчиков, вказуючи, що концепція реалізації прав і свобод охоплює: передбачені нормами права або діловими звичаями певні дії, які повинні здійснити державні чи громадські органи і громадяни, щоб реально здійснити суб'єктивні права; захист прав і свобод, їх поновлення; правову культуру, правову свідомість; гласність правових актів [112, с. 18]. У цьому разі визначаються саме елементи механізму реалізації, однак питання включення до нього правосвідомості та гласності правових актів потребують детального аналізу, оскільки безпосередній їх зв'язок саме із механізмом є дискусійним. Щодо гласності правових актів, то варто зауважити, що така вимога передбачена законодавством, а отже, її можливо включити до складу такого елемента, як правові норми, що передбачають права та обов'язки. Крім того, гласність є активним обов'язком суб'єктів права, що й забезпечує взаємозв'язок між різними елементами механізму, а саме такий взаємозв'язок є необхідним для забезпечення послідовності та порядку, який дозволить правильно втілювати конституційне право на відпочинок. Щодо правосвідомості, то такий елемент потрібно включити до механізму, що досліджується в межах цієї роботи, оскільки

саме від правосвідомості залежить, як саме будуть реалізовуватись норми права щодо відпочинку, діятимуть суб'єкти стосовно його забезпечення та захисту. Хоча визначити чітке місце правосвідомості у послідовному порядку втілення є неможливим, проте через її значний вплив можна стверджувати про необхідність її включення до елементів механізму реалізації конституційного права на відпочинок. Що ж стосується правової культури, то вона може вважатись елементом загального механізму, утім власних особливостей у межах цього дослідження вона не матиме через рівень впливу, який є однаковим на кожного суб'єкта права незалежно від того, яке право він реалізує. На відміну від правосвідомості, яка залежить і від суб'єктивних чинників, правова культура часто формується під впливом об'єктивних факторів зовнішнього світу, а тому стверджувати про її зміну в конкретних суспільних відносинах є некоректним. Відповідно використання її в межах конституційного права на відпочинок є недоречним.

Спеціалізовану тему дослідила О. В. Домбровська, що вказує на такі складові соціально-юридичного механізму реалізації конституційного права на життя людини і громадянина: зовнішній бік механізму реалізації права на життя – це функціонування системи взаємопов'язаних загальносоціальних та юридичних гарантій його забезпечення, а внутрішній є правомірною діяльністю самої особи для здійснення права на життя [113, с. 10]. Тобто механізм складається лише із двох елементів: правових гарантій та діяльності щодо їх втілення. Досліджуючи тему діяльності осіб, то її знову ж потрібно розмежовувати залежно від мети, оскільки незрозуміло: вона спрямована на реалізацію, захист чи все-таки на забезпечення. Відповідно виділений автором перелік елементів є надто розмитим і не дозволяє стверджувати про взаємодію між елементами, а відтак його подальше використання є недоцільним.

Зі свого боку, В. В. Новіков щодо теми складових механізму реалізації прав і свобод визначає, що він буде складатись із двох підсистем, що взаємодіють і взаємодоповнюють один одного: підсистема забезпечення реалізації прав і свобод – створює умови, що дозволяють без перешкод користуватися правами і свободами (юридичні, організаційні, правові гарантії, правовий режим, охорона і захист,

державний контроль); підсистема дій людини з користування благами, правами і свободами (активні правомірні дії людини [114, с. 54]. Щодо першої підсистеми, то включення забезпечення як елемента реалізації конституційного права на відпочинок є недоцільним та спричиняє логічні помилки, не дозволяє розділити систему та вплив кожного із механізмів. Точним буде виділення самостійного механізму забезпечення, який лише взаємодіє із механізмом реалізації. Щодо наступної підсистеми, то її необхідно доповнити, оскільки реалізація права залежить не лише від користування правами, але й від належного виконання обов'язків відповідальними особами.

Ширший погляд на механізм реалізації конституційних норм викладає М. О. Кравець та розуміє його як сукупність правових і інституційних елементів, за допомогою яких забезпечується на практиці втілення конституційних приписів. Відповідний механізм реалізації Конституції залежить не лише від юридичних засобів, за допомогою яких він діє, а ще має враховувати рівень політичної свідомості, культури населення; історію розвитку держави, наявні явища в суспільстві та інші чинники, які формуються в атмосфері населення [115, с. 15]. У контексті конституційного права на відпочинок не кожен із перелічених автором елементів має значення для реалізації. Так історія розвитку держави та політична свідомість безпосереднього не впливають на можливість реалізації кожною особою відпочинку. Водночас роль правосвідомості виокремлена правильно, а також дозволяє з'ясувати, у яких спосіб на неї впливає політичний стан у державі. Проте виділений перелік є недостатнім для утворення системи, оскільки має значні прогалини щодо норм права та послідовності.

С. М. Морозюк вказує на такі елементи механізму реалізації конституційних прав: конструктивний елемент (правові норми, юридичні факти), забезпечувальний елемент (економічні, соціальні, ідеологічні, організаційні засоби), організаційний елемент (засоби охорони та захисту) [116, с. 35-36]. Виділений автором підхід є дискусійним, оскільки не дозволяє виокремити елементи саме реалізації. Насамперед необхідним є виокремлення тих норм права, що сприяють саме реалізації, а не захисту або ж забезпеченню. Також потребує уточнення необхідність

у механізмі реалізації організаційного та забезпечувального елементів, які мають цілу низку недоліків. Найперше незрозумілим є їх співвідношення між собою, адже засоби охорони виконують, власне, забезпечення конституційного права на відпочинок. Крім того, зв'язок права на відпочинок з економічними, соціальними, ідеологічними засобами розкривається лише через сукупність факторів, які впливають на правосвідомість.

Отже, на основі проаналізованого матеріалу та з урахуванням сутності конституційного права на відпочинок можна виділити нові складові механізму реалізації цього права:

- 1) правові норми щодо реалізації права на відпочинок;
- 2) юридичні факти;
- 3) правосвідомість.

На основі проведеного дослідження нормативно-правових актів та наукових поглядів, зважаючи на аналіз складових елементів механізму реалізації конституційного права на відпочинок, можна назвати такі його особливості:

- 1) основоположність;
- 2) плюралізм;
- 3) паралельність утілення норм права.

Основоположність, як ознака механізму реалізації конституційного права на відпочинок розкривається у зв'язку з механізмом забезпечення та захисту, оскільки останні не можуть бути ініційовані першими. Реалізація конституційного права на відпочинок як щодо туризму, так і відпусток та перерв не потребує додаткових суб'єктів, що його забезпечують, а отже, такі відносини будуть первинними стосовно відносин щодо забезпечення та захисту, необхідність у яких зумовлена можливими проблемами в реалізації. Сутність таких проблем теж пов'язана із механізмом, адже саме прогалини та колізії в законодавстві, недостатній рівень правосвідомості сприяють недотриманню законів та порушенню конституційного права на відпочинок. Як наслідок, залежно від виду проблемної ситуації, що виникає ще на етапі реалізації, обирається спосіб захисту або ж забезпечення. Тож

саме основоположний характер механізму реалізації дозволяє встановити взаємодію між різними механізмами.

Конституційне право на відпочинок може бути реалізоване через багато напрямів та з різною метою, що спричиняє і плюралізм у механізмі, бо кожен із таких напрямів повинен мати чітку послідовність. Так можна виділити напрями відпочинку для оздоровлення, навчання, творчості, догляду за дитиною. Такі напрями характеризуються особливостями, щодо порядку втілення, необхідних суб'єктів, тривалості та рівня залучення держави, а отже саме механізм реалізації визначає обов'язкові елементи реалізації, визначає юридичні факти, які впливатимуть на перебіг реалізації, зокрема дії, які перешкоджають такій. На основі того, чи збалансовано в механізмі реалізації відтворюються всі необхідні права та обов'язки, які їм кореспондуються, можна дійти висновку про його ефективність. Відповідно плюралізм у цьому механізмі не означає відокремленість та самотійність кожного виду права на відпочинок, а лише наявність додаткових особливостей, що дозволяють краще досягати їх мети. Так, наприклад, право дітей на відпочинок та оздоровлення пов'язане із правом батьків на отримання додаткової відпустки й безоплатних путівок. Тобто такі права доповнюють один одного.

Саме із цього положення випливає наступна особливість механізму реалізації щодо паралельності втілення різних видів конституційного права на відпочинок. Тут треба наголосити, що, як і в будь-якому механізмі, повинно бути збережено хронологію реалізації, але внаслідок плюралізму особа може реалізовувати декілька прав на відпочинок одночасно або ж можливість реалізації одного права буде залежати від іншого. Так, наприклад, щорічна відпустка може долучатись до відпустки у зв'язку з пологами або ж до творчих відпусток. Ще одним прикладом може бути наявність права на осіб із правовим статусом чорнобильців на щорічну тривалу відпустку. Відповідно реалізація такого відпочинку залежить від цілої сукупності факторів. Крім того, паралельність втілення права на відпочинку також виконує функцію комплексності та дозволяє зменшити час, необхідний для реалізації, що підвищує й оперативність механізму реалізації загалом.

Спільним для кожного із механізмів є необхідність у компонентах, які, взаємодіючи, будуть досягати мети утворення такого механізму. Утім щодо кожного конкретного механізму самі компоненти будуть змінюватись, а отже, виникає потреба в дослідженні питання складових елементів механізму забезпечення конституційного права на відпочинок.

На думку О. В. Негодченко, до елементів механізму забезпечення прав і свобод відносяться: а) правові норми та нормативно-правові акти, як форми їх вираження; б) індивідуально-правові документи; в) юридичні факти; г) правові відносини; д) суб'єктивні права і юридичні обов'язки; е) форми й методи організації здійснення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків [117, с. 18]. Видається сумнівним, чим саме механізм забезпечення відрізняється від механізмів захисту або ж реалізації, адже на специфіку норм права та нормативних документів не вказано. Також потребує уточнення питання форм і методів організації здійснення, оскільки не зрозуміло, як саме такі поняття закріплюються законодавчо, а також їх співвідношення з правовими нормами та індивідуальними актами.

З. Е. Скринник до механізму забезпечення конституційно-правового статусу людини в Україні включає політичні гарантії, юридичні гарантії, економічні та ідеологічні гарантії [118, с. 472]. У контексті механізму забезпечення конституційного права на відпочинок така думка є надмірно звуженою, оскільки лише гарантій є недостатньо для ефективного втілення права на відпочинок. Крім того, немає необхідності вносити політичні, економічні та ідеологічні гарантії до такого механізму, адже їх зв'язок із механізмом є непрямим та лише ускладнює його роботу через надмірне завантаження. Необхідно також наголосити, що механізм забезпечення повинен поєднувати в собі як дії приватних осіб, так й органів публічної влади, а отже, до його складу повинні входити чіткі процесуальні норми права.

Дещо інший погляд на механізм забезпечення конституційних свобод має А. Ю. Олійник, на думку якого, механізм забезпечення конституційних свобод – це система умов засобів реалізації суб'єктивних можливостей щодо їх охорони, захисту відновлення шляхом застосування компетентними міжнародними форумами та

національними державними органами, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, їх посадовими службовими особами матеріальних процесуальних норм міжнародного та національного права [119, с. 151]. Поєднання в одному механізмі як міжнародних, так і національних інструментів є не зовсім обґрунтованим, адже не дозволяє виділити їх особливості та виокремити роль кожного міжнародного та державного органу в процесі забезпечення, а тому необхідно провести окремі дослідження. Щодо переліку суб'єктів, які здійснюють забезпечення, то потрібно наголосити, що саме забезпечення не може здійснюватися безпосередньо суб'єктами суспільних відносин щодо конституційного права на відпочинок, тому таких суб'єктів необхідно розглядати поза межами трудових відносин. Також не обґрунтованим є включення до механізму лише процесуальних норм, оскільки забезпечення права може відбуватися і шляхом передбачення обов'язку діяти лише певним чином чи встановленням строків. Крім того, складові механізму не враховують ролі гарантій, які, власне, є основним компонентом механізму забезпечення.

Розширений перелік складових елементів механізму забезпечення прав і свобод громадян наводить Я. В. Лазур: а) норма права; б) правовідносини; в) принципи прав і свобод громадян; г) стадії їх забезпечення; д) гарантії здійснення прав і свобод громадян; е) юридичні факти; є) акти застосування норм права [120, с. 395]. Автор не виділяє особливості кожного із названих елементів, а отже, і специфіки механізму забезпечення не виділено. Крім того, такі елементи, як принципи права та стадії, хоча й пов'язані із механізмом, однак відображають інші аспекти його сутності, і включення їх до механізму є необґрунтованим через відсутність зв'язків з іншими елементами. Щодо правовідносин та юридичних фактів, то доречним було б їх вважати механізмом реалізації, адже функції, які вони можуть виконувати у межах механізму забезпечення, є додатковими.

Зі свого боку, А. А. Романова вказує, що механізм забезпечення прав людини і громадянина складається із чотирьох підсистемних елементів, а саме: інституційне забезпечення; правове забезпечення; організаційне забезпечення; ресурсне забезпечення [121, с. 601]. Насамперед не зрозуміло, що автор розуміє під

ресурсним та організаційними забезпеченням та як ці поняття співвідносяться з інституційним забезпеченням, адже зазвичай під цими термінами розуміють діяльність органів публічної влади. Крім того, обов'язковим для механізму є наявність зв'язків, однак як саме взаємодіють наведені елементи залишається питанням. Проте на підставі розподілу на підсистеми можна дійти висновку про автономність. Отже, використання цього підходу потребує значної деталізації та уточнень щодо місця в підсистемах правових норм та гарантій.

Отже, на основі аналізу наукових поглядів та з урахуванням сутності конституційного права на відпочинок можна виділити такі складові механізму забезпечення конституційного права на відпочинок:

- 1) правові норми, що забезпечують конституційного права на відпочинок;
- 2) гарантії конституційного права на відпочинок;
- 3) діяльність органів публічної влади щодо забезпечення конституційного права на відпочинок.

Виділені компоненти дозволяють діяти механізму ефективно, а головне – ефективно виконувати мету щодо охорони реалізації конституційного права на відпочинок. Тобто можна стверджувати, що механізми забезпечення та реалізації часто здійснюються паралельно. Основні дослідження правових норм та гарантій конституційного права на відпочинок були проведені в попередньому розділі, тому варто наголосити лише на певних особливостях у контексті діяльності як елементів механізму забезпечення. Так відповідно до ст. 9 Закону України відома ціла низка державних стандартів і нормативів проведення оздоровчих заходів, серед яких: нормативи матеріально-технічного забезпечення дитячих закладів оздоровлення та відпочинку інвентарем та обладнанням для надання медичних послуг, організації виховного процесу та дозвілля дітей, зокрема національно-патріотичного виховання; нормативи розміщення дітей для оздоровлення та відпочинку на території, у будинках і приміщеннях; норми забезпечення дітей повноцінним харчуванням відповідно до фізіологічних потреб і енерговитрат [103]. Саме ця норма яскраво ілюструє відмінність між нормами права, які визначають гарантію та нормами права, що безпосередньо забезпечують конституційне право на відпочинок. Останні

встановлюють вимоги та порядок дій, який уже в подальшому забезпечує реалізацію та комфортні умови для відпочинку. Крім того, саме правові норми допомагають визначити необхідність у проведенні забезпечення, встановлення підстав для ініціації.

Щодо гарантій як складової механізму, то вони можуть мати різну форму. Так відповідно до ст. 13 КЗпПУ в колективному договорі визначається режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників [51]. Тобто сутністю гарантії в цьому разі є передбачення необхідних умов договору, які уже в подальшому регулюють право на відпочинок та дозволяють здійснювати його безперешкодно. Відповідно гарантія має превентивний характер.

Деяко іншою за сутністю є гарантія, закріплена в ст. 70 КЗпПУ, де вказано, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години [51]. Так гарантія виконує функцію обмеження права. Важливо, що така гарантія стосується як прав роботодавця, оскільки не дозволяє зловживати правом працівнику через відпочинок, який не сприяє відновленню ресурсів організму, так і прав працівника щодо заборони роботодавцю збільшувати робочий час.

Особливий характер має й гарантія розміщена у ст. 124 КЗпПУ, згідно з якою працівникам-донорам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку із збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки [51]. Така гарантія є багатофункціональною та спрямована на забезпечення цілої низки прав працівника. Передусім це право на відновлення здоров'я та на безпечні для життя й здоров'я умови праці, що не може бути реалізовано, коли особа втратила кров. Також ця гарантія виконує функцію стимулювання бути донором, оскільки така особа отримує додаткові привілеї саме у вигляді відпочинку.

Аналіз законодавства з питання діяльності органів публічної влади щодо забезпечення конституційного права на відпочинок дозволяє стверджувати, що відома ціла система таких органів. Ще одним органом, діяльність якого передбачено

Конституцією України, є Кабінет Міністрів України. Відповідно до ст. 49 Закону України «Про Кабінет Міністрів України», акти Кабінету Міністрів України з організаційно-розпорядчих та інших поточних питань видаються у формі розпоряджень Кабінету Міністрів України [122]. Оскільки конституційне право на відпочинок потребує не лише визнання, але й порядку реалізації, то саме Кабінет Міністрів України за допомогою розпоряджень його визначає. Саме розпорядженням визначають вихідні та святкові дні кожного року, а також змінюється тривалість робочого тижня. Крім того, саме Кабінет Міністрів України координує діяльність органів виконавчої влади й виконує функцію гарантування конституційного права на відпочинок через діяльність профільних міністерств, які так само визначають необхідність змін законодавства або ж наявність у ньому прогалин.

Відповідно до ст. 27 Закону України «Про відпустки» нагляд за додержанням законодавства про відпустки здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, а також іншими уповноваженими на це державними органами. Контроль за додержанням законодавства про відпустки здійснюють у межах своєї компетенції центральні та місцеві органи виконавчої влади та профспілкові органи [3].

Отже, відбувається розподілення повноважень. Проте його доцільність є спірною, оскільки не усі з перелічених органів наділені владними повноваженнями. На основі цієї норми також можна зрозуміти, що спеціалізованих органів державної влади, які б забезпечували конституційне право на відпочинок, на законодавчому рівні не передбачено, що, враховуючи специфіку права на відпочинок, велика кількість його видів та напрямів реалізації є негативною рисою.

Згідно із ч. 4 ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» саме профспілка разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо [123]. Тобто такий орган контролює, щоб

конституційне право на відпочинок належно забезпечувалось кожним роботодавцем. Оскільки наявні специфічні види виробництва, що вимагають або ж безперервної діяльності, або ж виконання важкої роботи, то саме профспілки встановлюють баланс між навантаженням та відпочинком. Також п. 15 ст. 38 визначено, що профспілка представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників на умовах, передбачених колективним договором або угодою, до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів [123]. Тобто саме профспілка спеціалізує використання вільного від роботи часу на відпочинок, який спрямований на відновлення здоров'я та фізичних сил. У цьому разі забезпечується не сам час на відпустку, а її вид, що унеможливорює ситуації використання часу відпочинку для виконання іншої роботи. Виконання трудових обов'язків без відпочинку сприяє виникненню соціальних ризиків, збільшує можливість порушення норм із дисципліни та охорони праці, забезпечення ж профспілкою цього права сприяє зменшенню ймовірності негативних наслідків для працівника та роботодавця.

Органи місцевого самоврядування теж наділені певною компетенцією щодо конституційного права на відпочинок. Так відповідно до п. 7 ст. 30 Закону України «Про місцеве самоврядування» до повноважень виконавчих комітетів місцевих рад входить здійснення контролю за станом благоустрою населених пунктів, організації озеленення, охорони зелених насаджень і водойм, створення місць відпочинку громадян [124]. Особливістю цього повноваження є його спрямованість на забезпечення конституційного права на відпочинок необмеженої кількості осіб без визначення строків та порядку відпочинку. Відповідно саме виконавчі комітети створюють умови щодо місць та способів відпочинку. Варто також зауважити, що здійснюється і контроль за місцями відпочинку, що можливо розуміти як підтримання належних умов, які уже так само є забезпеченням конституційного права на відпочинок.

Отже, на основі проведеного дослідження та аналізу нормативно-правових актів можливо виділити такі особливості механізму забезпечення конституційного права на відпочинок:

- 1) множинність вповноважених органів;
- 2) безперервність;
- 3) багатофункціональність.

Множинність органів публічної влади, які здійснюють забезпечення конституційного права на відпочинок, пов'язана з великою кількістю їх видів. Відповідно залежно від особливостей такого виду та сфери його реалізації буде й залежати орган, що здійснює нагляд та контроль. Крім того, часто органи публічної влади самі виступають одним із суб'єктів відповідних суспільних відносин, особливо, якщо це стосується компенсації та пільг для відпочинку. Тобто, можливо стверджувати про наявність цілої сукупності органів, що відповідають за певну частину відпочинку. Саме із цього положення випливає проблема щодо відсутності єдності та системи в діях таких органів. Конституційне право на відпочинок є єдиним, а його диференціація умовною, адже всі вони виконують єдину мету. Відповідно важливим є й те, щоб діяльність органів публічної влади, у рамках механізму забезпечення мала один напрямок та не суперечила один одному. Так, наприклад, діяльність органів місцевого самоврядування з контролю за благоустроєм міста повинна відповідати туристичним цілям.

Механізм забезпечення повинен діяти безперервно та незалежно від того, чи реалізується зараз конституційне право на відпочинок. Така ситуація пов'язана з необхідністю забезпечення не лише самого права, але й умов для його реалізації, а забезпечення умов потребує тривалості й постійності. Крім того, ситуаційне реагування щодо забезпечення конституційного права на відпочинок можливе лише у випадках щодо контролю, оскільки воно не сприяє утворенню високого рівня правосвідомості. Крім того, контроль, на відміну від нагляду, не сприяє утворенню взаємних відносин довіри, що є важливими як для покращення ефективності забезпечення через обрання такого способу дій, що є вигідним для всіх суб'єктів цих суспільних відносин, так і для реалізації, оскільки сприяє її оперативності, так і для

захисту, оскільки підвищує рівень довіри до правоохоронних органів. Тож безперервність механізму забезпечення втілюється через постійне виконання органами публічної влади своїх повноважень в межах визначених законом, а також і дії гарантій, що визначають рамки дозволеної та правомірної поведінки.

Багатофункціональність механізму забезпечення розкривається через його мету та призначення. Хоча основною метою є гарантування та встановлення реальних можливостей до втілення конституційного права на відпочинок, проте є багато напрямів забезпечення, а отже, і додаткових функцій. Так у трудовій сфері додатково виконуються функції забезпечення охорони праці та безпечних для життя і здоров'я умов праці. Щодо напрямку відпочинку спеціальних категорій осіб, то саме завдяки забезпеченню створюються відповідні умови та виконується функція відшкодування. Тобто саме багатофункціональність допомагає зробити із механізму забезпечення не просто послідовність, а систему із визначеним порядком дій та зв'язків між елементами.

Механізм захисту, на відміну від попередніх, потребує спеціальних умов для ініціації, якими є неправомірна поведінка суб'єктів суспільних відносин щодо конституційного права на відпочинок та порушення такого права. Відповідий механізм має власні складові, які потребують дослідження.

Так О. В. Лавринович, досліджуючи тему державно-правового механізму захисту прав і свобод, включав до його елементів такі: механізм реалізації; норми права, функціональним призначенням яких є регулювання суспільних відносин; механізм охорони; механізм захисту; механізм відновлення [125]. Особливо спірним є включення до елементів механізму захисту й механізми охорони, реалізації та відновлення, оскільки в кожного з даних елементів різна мета та відповідні складові. Механізм захисту повинен бути спрямований на відновлення порушеного права та покарання неправомірної поведінки. Відповідно, включення до нього, наприклад, механізму реалізації, буде свідчити, що суб'єкти права втілюють свої права та обов'язки лише для того, щоб їх у подальшому порушили, адже саме такі дії й ініціюють застосування механізму захисту. Безумовно, таке твердження не відповідає логічним правилам і фактичній поведінці суб'єктів права, а тому і

відповідний перелік є некоректним. Крім того, виникають і запитання щодо включення норм права, які регулюють суспільні відносини. Зважаючи на твердження самого автора, основним призначенням таких норм є регуляція, а отже, і захист прав і свобод не відбувається. Отже, запропонований автором перелік елементів застосовувати недоречно.

Дещо інший перелік наводить С. М. Шило та включає до складових механізму захисту прав і свобод людини і громадянина матеріально-правові і процесуальні норми і процедури, які використовуються юрисдикційними органами на вимогу уповноваженої особи для примусового відновлення її порушеного (оскарженого) права, юридична відповідальність [126, с. 271–272]. Потрібно відзначити, що хоча й юридична відповідальність виконує функцію захисту, проте вона є результатом поєднання норм права та правозахисної діяльності органів публічної влади, відповідно потреби виділення її як окремого елемента немає. Також необхідно вказати на позитивний момент щодо включення до механізму захисту як матеріальних, так і процесуальних норм, оскільки це дозволяє охопити як межі застосування захисту, так і його порядок.

О. В. Муза виділяє внутрішню структуру адміністративно-правовому механізмі забезпечення прав і свобод людини та громадянина, яка складає нормативний, інституційний, адміністративно-процедурний (управлінський) та адміністративно-правозастосовчий рівні [127, с. 33]. У контекст механізму захисту конституційного права на відпочинок варто вказати, що хоча необхідність виділення рівнів є спірною, проте механізм захисту має чітку послідовність. Утім використання рівнів свідчить про ієрархічність, яка уже, власне, не притаманна захисту. Крім того, виникає питання щодо співвідношення кожного із цих елементів між собою, адже чітких меж встановлено не було.

Зі свого боку, В. В. Лемак виділяє серед складових механізму захисту прав, свобод та інтересів осіб: нормативні засоби, інституційні засоби, суспільний порядок (належна форма правління, ефективна судова влада, ефективний правопорядок) [128, с. 185]. Погоджуючись щодо перших двох елементів, включення суспільного порядку все ж таки потребує дослідження. Так його складові

впливають не лише на рівень захисту, але й на можливості реалізації, на загальну систему права та способи діяльності органів публічної влади. Відповідно суспільний порядок, як і принципи права, можна віднести до тих компонентів, що пов'язують між собою механізми захисту, забезпечення та реалізації. Тож його дослідження в межах цієї теми є недоцільним.

Отже, аналіз наукових позицій та сутності конституційного права на відпочинок дає змогу виділити складові механізму захисту конституційного права на відпочинок:

- 1) правові норми щодо юридичної відповідальності;
- 2) діяльність органів публічної влади щодо захисту конституційного права на відпочинок.

Правові норми, що встановлюють юридичну відповідальність, є обов'язковим елементом механізму захисту конституційного права на відпочинок. Досліджуючи значення юридичної відповідальності, В. В. Новіков визначив таке: вона є специфічним видом правових гарантій. Відповідальність є необхідною умовою ефективної діяльності держави з досягнення певних соціально-значущих цілей, що виражають взаємний інтерес людини і держави. Вона є необхідною умовою ефективності механізму реалізації прав і свобод є знання кожного про її існування і чітке розуміння її невідворотності. У цьому разі йдеться про так звану активну або проспективну (позитивну) юридичну відповідальність [114, с. 50]. Насамперед необхідно зауважити, що юридична відповідальність є потрібним елементом усього механізму, а не лише захисту, адже, виконуючи превентивну функцію сприяє, реалізації суб'єктами власного права та правомірній поведінці з боку уповноважених суб'єктів. Автор правильно визначено роль позитивної юридичної відповідальності, що особливо актуально для конституційно визначеного права, оскільки дозволяє визначати, як обов'язок осіб щодо сприяння його реалізації, так і можливість захистити свої права через посилення безпосередньо на норму Конституції України.

Особливо актуальним такий підхід є у разі відсутності законодавчого закріплення юридичної відповідальності за порушення конституційного права на

відпочинок у трудових відносинах. Так відповідно до ст. 29 Закону України «Про відпустки» спори, які виникають щодо надання відпусток, розглядаються в порядку, встановленому законодавством про працю [3]. Тобто в ситуації, коли роботодавець не надає відпустки або ж порушує встановлений графік відпусток, можливо стверджувати лише про наявність спору, а не безпосередньо порушення права. Крім того, відповідний закон і не передбачає чіткої відповідальності за порушення суб'єктами трудових відносин своїх обов'язків, що не може сприяти вдосконаленню захисту конституційного права на відпочинок. Також наявність саме спору свідчить, що захист конституційного права на відпочинок, а саме відпустку, буде тривалим через необхідність залучення додаткових державних та профспілкових органів, необхідність ініціювання самого спору та часу на вирішення, відповідно працівник буде позбавлений можливості реалізувати своє право на відпустку протягом такого процесу.

Звертаючись до ст. 265 Кодексу законів про працю, можна зрозуміти, що відповідальності за порушення права на відпочинок у будь-якому із його видів не передбачено, а отже, спір повинен розглядатись у межах Комісії із трудових спорів та суду. Крім того, у ч. 5 ст. 232 КЗпПУ визначено, що безпосередньо в суді розглядаються спори за заявами працівників з питання застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації в межах наданих їм прав [51]. Тобто якщо порядок реалізації права на відпустку або порядок тривалості нічного робочого часу, тривалості перерви був уже визначений власником, то й працівник може звертатись за захистом своїх прав одразу до суду. Відповідно юридична відповідальність наступатиме в межах компенсації роботодавцем моральної та матеріальної шкоди, а так, і відновленні порушеного права.

Водночас юридична відповідальність за порушення права на відпочинок дітей є деталізованою. Так відповідно до ст. 33 Закону України «Про оздоровлення та відпочинок дітей» працівники дитячого закладу оздоровлення та відпочинку в межах покладених на них обов'язків несуть персональну відповідальність

відповідно до законодавства за безпеку життя і здоров'я дітей, які оздоровлюються та відпочивають у цьому закладі, за якість та повноту виконання навчальних та виховних програм, які реалізуються в дитячому закладі оздоровлення та відпочинку [103]. Тобто такі працівники несуть відповідальність як за створення належних умов реалізації конституційного права на відпочинок, так, власне, і за перешкоджання реалізації права на відпочинок дітьми. Хоча цим законом не визначено безпосередньо вид відповідальності, однак можливо зрозуміти, що вона буде залежати від завданої шкоди та може бути як цивільною, так й адміністративною та кримінальною. Крім того, оскільки важливим є передбачення саме проспективної юридичної відповідальності, що допомагає зробити поведінку працівників закладів відпочинку відповідальною та усвідомленою, а отже, і можливість порушення права дітей на відпочинок буде зменшеною.

Насамперед до органів публічної влади, які здійснюють захист конституційного права на відпочинок, входить Конституційний Суд України. Відповідно до п. 2 та 9 ст. 7 Закону України «Про Конституційний суд України» до його повноважень входить вирішення питань про відповідність Конституції України (конституційність) законів України (їх окремих положень) за конституційною скаргою особи, яка вважає, що застосований в остаточному судовому рішенні в її справі закон України суперечить Конституції України; офіційне тлумачення Конституції України [129].

У контексті захисту конституційного права на відпочинок такі повноваження реалізуються щодо аналізу й вирішення питання відповідності Конституції, а також і тлумаченні профільних нормативно-правових актів, що визначають конституційне право на відпочинок. Особливістю діяльності КСУ є те, що він не лише захищає права осіб та, власне, виконує пряму функцію суду, але і їх захищає саме конституційне право на відпочинок загалом. Саме таким є рішення № 10-рп/2008, де визначено, що безпосередньому забезпеченню і судовому захисту підлягають лише ті конституційно чи законодавчо закріплені соціальні права, стосовно яких Конституцією України або чинним законодавством передбачено конкретні позитивні дії держави (наприклад, право кожного, хто працює, на відпочинок,

передбачене статтею 45 Конституції України) [130]. Тобто можна дійти висновку, що на державу покладений обов'язок активно сприяти реалізації конституційного права на відпочинок. Крім того, із цього рішення КСУ випливає, що правомірність притягнення до юридичної відповідальності у разі порушення конституційного права на відпочинок, оскільки суб'єкти права зобов'язані не тільки не перешкоджати його реалізації, але й сприяти, тобто здійснювати активні дії. Відповідно, можливо дійти висновку, що саме КСУ визначає обсяг та межі права, що у випадку із конституційним правом на відпочинок мають абсолютний характер та постійно мають охоронятись із боку публічної влади.

Профільним органом публічної влади також є й Державна служба України з питань праці, які згідно з п. 51 ст. 4 наділені такими повноваженнями: складає у випадках, передбачених законом, протоколи про адміністративні правопорушення, розглядає справи про такі правопорушення і накладає адміністративні стягнення; та п. 5 ст. 6 безперешкодно проводити відповідно до вимог закону без попереднього повідомлення в будь-яку робочу годину доби перевірки об'єктів виробництва фізичних та юридичних осіб, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, та в разі виявлення фіксувати факти порушення законодавства, здійснення нагляду та контролю за додержанням якого віднесено до повноважень Держпраці [131]. Тобто саме Держпраця наділена повноваженнями притягувати до юридичної відповідальності за порушення конституційного права на відпочинок під час здійснення трудових обов'язків. Важливим є визначення механізму реалізації повноважень, оскільки саме можливість перевірки без попередження дозволяє зрозуміти: чи було реалізовано конституційне право на відпочинок певними особами, чи дотримується вимога щодо тривалості робочого дня та праці вночі, що безпосередньо впливають й на час відпочинку. Крім того, саме даним органом здійснюється контроль за встановленням умов відпочинку, належно обладнаного місця відпочинку для осіб, що не можуть покидати робоче місце під час перерви. Безсумнівно, повноваження є позитивним моментом, проте вони стосуються лише трудової сфери, тобто суб'єктів трудових відносин, коли ж конституційним правом на відпочинок наділена кожна особа. Відповідно органу, який би був наділений

аналогічними повноваженнями щодо конституційного права на відпочинок незалежно від сфери діяльності, як доводить аналіз законодавства, ще не створено.

На основі проведеного аналізу можна дійти висновку про особливості механізму захисту конституційного права на відпочинок:

- 1) обов'язковість залучення суду;
- 2) виконання превентивної функції;
- 3) тривалість процесу захисту.

Обов'язковість залучення суду пов'язана із законодавчими нормами, відповідно до яких порушення конституційного права на відпочинок є або ж злочином, якщо стосується оздоровлення, або ж трудовим спором, якщо стосується реалізації права на відпустку та перерви. Відповідно лише суд може бути компетентним у вирішенні таких питань. Саме суд визначає межі покарання та розмір необхідного відшкодування. Крім того, важливою є роль й КСУ, який здійснює захист конституційного права на відпочинок незалежно від конкретних суспільних відносин шляхом тлумачення.

Наявність механізму захисту конституційного права на відпочинок позитивно впливає й на ефективність двох попередніх механізмів, які виконують превентивну функцію. Відповідно саме завдяки діяльності органів публічної влади щодо притягнення до юридичної відповідальності збільшується рівень правосвідомості, а гарантії у вигляді рекомендації та порядку дій мають більший вплив на роботодавців та органи, до компетенції яких входить забезпечення. Крім того, саме завдяки реалізації превентивної функції зменшується й кількість самих правопорушень, а отже, і змінюється саме призначення механізму захисту із притягнення до юридичної відповідальності на проведення профілактичної роботи.

Тривалість процесу захисту пов'язана із необхідністю залучення правоохоронних органів, судових органів та, власне, проведення судових засідань. Можна констатувати, що на сьогодні діяльність судової системи не відповідає ознаці оперативності, що впливає й на порядок захисту конституційного права на відпочинок. Безперечно, для того щоб обрати надійний спосіб захисту, необхідним є ретельне дослідження всіх доказів у справі. Водночас особливості конституційного

права на відпочинок свідчать, що його захист має бути швидким, що дозволить виконати мету щодо відновлення ресурсів організму без шкоди для здоров'я особи. Тож можливо зрозуміти, що тривалість процесу захисту є однією із негативних рим механізму, що впливає на його дієвість та потребує вдосконалення.

Отже, вивчення особливостей кожного з механізмів дозволяє зрозуміти основні відмінності між ними. Найперше такими відмінностями варто вважати підстави ініціювання. Стосовно механізму реалізації, то такою причиною є бажання осіб утілити своє конституційне право на відпочинок, щодо механізму забезпечення, то підставою є вже необхідність у гарантуванні умов утілення, а також й охороні процесу реалізації. Механізм захисту, на відміну від двох попередніх, розпочинає свою діяльність тільки у разі наявності недоліків у роботі двох попередніх, які й призвели до порушення конституційного права на відпочинок. На основі цих положень можна виділити таку відмінність, яка полягає у тривалості дії механізмів. Так найбільшу тривалість може мати саме механізм реалізації, оскільки для його завершення у певних випадках виникає й необхідність завершення механізмів забезпечення або ж захисту. Наприклад, реалізувати власне право на відпустку працівнику за умов, що роботодавець не видає відповідного наказу, можна лише після закінчення судового процесу, тобто дії механізму захисту. Крім того, на відмінності між механізмами конституційного права на відпочинок можуть вказувати правові норми. Оскільки правові норми є елементом, що входить до кожного із цих механізмів, то залежно від виду має й бути певна специфіка, до якої можна віднести суб'єктів правовідносин, адже в механізмі реалізації органи публічної влади участі в них не беруть. Також до особливостей правових норм відноситься і їх структурний склад, бо санкцію міститимуть лише ті норми, що використовуються в механізмі захисту. У такий спосіб саме сукупність названих відмінностей дає можливість відокремлювати механізми реалізації, забезпечення та захисту один від одного.

Отже, можна підсумувати, що механізмами реалізації, забезпечення та захисту конституційного права на відпочинок є розгалужена послідовна структура, яка складається з елементів, що пов'язані між собою за допомогою правових норм та

юридичних фактів. Їх основною метою є використання всього функціоналу кожного з елементів щодо створення ними комплексної системи умов утілення людиною і громадянином конституційного права на відпочинок у кожній конкретній життєвій ситуації. Дослідження дозволило дійти висновку, що саме від механізмів реалізації забезпечення та захисту залежить те, як здійснюється конституційне право на відпочинок безпосередньо в трудовій чи сімейній сфері, а також зрозуміти, які фактори негативно впливають на нього. Хоча від кожного з елементів залежить ефективність цих механізмів, проте наявність прогалин у законодавстві, лише часткове та повільне виконання органами публічної влади, до компетенції яких входить сфера відпочинку власних обов'язків, значно впливають на загальний рівень й часто перешкоджають можливості послідовного залучення кожного із елементів для втілення конституційного права на відпочинок.

Висновки до розділу 2

У процесі дослідження гарантій та механізму реалізації конституційного права громадян України на відпочинок, зроблено наступні висновки.

Сформульовано класифікацію прав на відпочинок, що закріплені законодавчо: 1) право на відпустку; 2) право перерви в робочому дні та тижні; 3) право на відпочинок із спеціальною метою.

Надано класифікацію гарантій конституційного права на відпочинок залежно від сфери життєдіяльності, у якій вони реалізуються: гарантії відпочинку під час здійснення трудових обов'язків; гарантії відпочинку для забезпечення життя та належного рівня здоров'я; гарантії захисту конституційного права на відпочинок уповноваженими органами.

Виділено такі ознаки гарантії відпочинку під час здійснення трудових обов'язків: зв'язок із обов'язками роботодавця; багатofункціональність; чітка визначеність строків.

Встановлено, що складовими механізму реалізації цього права є: 1) правові норми щодо реалізації конституційного права на відпочинок; 2) юридичні факти; 3) правосвідомість.

З'ясовано, що особливостями механізму забезпечення конституційного права на відпочинок є множинність вповноважених органів; безперервність; багатофункціональність.

Зроблено висновок, що складовими механізму захисту конституційного права на відпочинок є правові норми щодо юридичної відповідальності; діяльність органів публічної влади щодо захисту конституційного права на відпочинок.

Аргументовано, що особливостями механізму захисту конституційного права на відпочинок є: обов'язковість залучення суду; виконання превентивної функції; тривалість процесу захисту.

РОЗДІЛ 3

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ВІДПОЧИНОК

3.1 Проблеми реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні та пропозиції з їх вирішення

На сьогодні актуальною є проблема комплексного розв'язання негативних аспектів конституційного регулювання, розв'язання якої дозволить ефективно впливати на суспільні відносини, а не частково долати певні законодавчі прогалини, створюючи разом нові колізії. Щодо конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні, то його вивчення проблем у кожному із механізмів реалізації, забезпечення та захисту дасть змогу визначити як загальні напрями вдосконалення, так і залежно від рівня правового регулювання ключові завдання.

Так аналіз проблем реалізації конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні спрямований на встановлення причин ускладненості процесу реалізації даного права, а також на з'ясування впливу конституційних норм на способи врегулювання, пов'язаних із таким правом суспільних відносин. Так само реалізація конституційного права на відпочинок у всіх його видах впливає на здатність особи працювати, забезпечувати матеріально себе та свою сім'ю, а отже, і на можливість до реалізації всіх інших конституційних прав особи. Тобто безперешкодна реалізація такого права є ключовим завданням саме правового регулювання.

Щодо забезпечення конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні, то результати їх дослідження повинні бути націлені на з'ясування питання чи достатньою є кількість конституційних гарантій реалізації цього права. Забезпечення конституційного права на відпочинок безпосередньо пов'язано з державною та громадською діяльністю стосовно контролю дотримання обов'язків роботодавця та відповідності умов конституційним принципам та

нормам. Так надані в результаті цього дослідження пропозиції дозволять модернізувати взаємодію між особами, що працюють, та суб'єктами контролю їх відносин, що, зі свого боку, сприятиме утвердженню авторитету та довіри до держави, а тому й забезпечуватиме стабільність досягнення її завдань передбачених Конституцією.

Здійснення захисту конституційного права на відпочинок пов'язано із труднощами, оскільки не існує конституційної заборони на його обмеження [132]. Крім того, різноманітність його видів створює й велику кількість процедур реалізації, кожна із яких потребує окремого захисту [133; 134]. Відповідно дослідження дозволить визначити, які основні проблеми захисту перешкоджають відновленню права на відпочинок та чи можливо їх вирішити саме конституційно-правовими засобами [135; 136]. З'ясування найбільш дієвих засобів захисту конституційного права на відпочинок матиме превентивну дію через зменшення ймовірності правопорушення, а отже й сприятиме підтриманню правопорядку в межах усього колективу працівників. Зміцнення системи превентивних засобів захисту, у свою чергу, зменшить навантаження на суди загальної юрисдикції та Конституційний суд України. Відповідно його діяльність буде спрямована на якісне здійснення реформування законодавства, зокрема стосовно конституційного права на відпочинок.

Питання проблем реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні та пропозиції з їх вирішення досліджується постійно, проте внаслідок змінюваності суспільних потреб та новітніх тенденцій у правовому регулюванні значна частина робіт втрачає свою актуальність. Так окремі проблеми реалізації, забезпечення та захисту конституційного права на відпочинок вивчали такі науковці: І.П. Бахновська [137], О. Волощук [138], А.С. Головін [139], О.М. Дуюнова [140], О.І. Ієрусалімов [141], В.І. Кафарський [142], К.О. Кизименко [143], Ю.С. Шемшученко [144], С. Маловичко [145], В.Ф. Мелашенко [146], В.В. Молдован [147], А.Ю. Олійник [148], М.В. Савчин [149], А.О. Селіванов [150], В.Е. Теліпко [151],

Ю.М. Тодика [152], В.Л. Федоренко [153], С.М. Черноус [46]; 154], Н.Г. Шукліна [155], О.М. Ярошенко [156] та ін.

Проблеми реалізації конституційного права на відпочинок пов'язані із обсягом та детальністю правового регулювання. У цьому контексті слушною є думка В. Д. Авескулов, що «якщо йдеться про загальну можливість відпочивати, то конструкція «право на відпочинок», безумовно, є коректною, оскільки будь-яка людина може як займатися активними видами діяльності, так і відпочивати, і за такого бачення право на відпочинок є гарантією забезпечення принципу заборони примусової праці. Проте ч.1 ст.45 Конституції України говорить про право на відпочинок кожного, хто працює, а отже мова йде саме про відпочинок у рамках трудових правовідносин [157, с. 6]. Так відбувається обмеження конституційного права на відпочинок лише щодо осіб, що працюють, а отже, ігнорується аналогічне право для пенсіонерів, для дітей або ж осіб із інвалідністю. Ключовим проблемним моментом можливо визначити саме формулювання, що вживається в Конституції України, яке і дозволяє помилково тлумачити право на відпочинок, що так само впливає на його реалізацію. Якраз необхідним є розподіл загального права на відпочинок, під яким розуміється право не виконувати основний вид діяльності, незалежно від того, чи перебуває особа у трудових відносинах. Таке право реалізується учнями щодо канікул під час навчального процесу або ж особами із інвалідністю щодо перебування в курортно-оздоровчих центрах. Водночас необхідним є передбачення права особи, що працює, саме на відпочинок не лиш, як зміну характеру роботи, але звільнення від контролю за його діяльністю з боку роботодавця, а також і власного оздоровлення. Важливо наголосити, що йдеться не тільки про відпустки, але й про перерви та загальну тривалість робочого часу.

Серед проблем правового регулювання конституційного права на відпочинок В. В. Хромей визначає, що «статтею 66 КЗпП передбачено, що працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше ніж 2 години. Працівники використовують час перерви на власний розсуд. Роботодавці часто порушують цю норму, не дозволяють працівникам залишати місце роботи, тобто покидати території підприємства, або наголошують працівникам, що під час

обідньої перерви працівники повинні приймати їжу та відпочивати. Такі дії є грубим порушення трудових прав працівника роботодавцем і можуть бути підставою для розірвання трудового договору з ініціативи працівника [98, с. 146]». Відповідно основною проблемою реалізації конституційного права на відпочинок для особи, що працює, є саме недотримання законодавства з боку роботодавця, а отже, проблема має винятково практичний характер. Така ситуація пов'язана із декількома недоліками законодавства, серед яких відсутність засобів контролю. Тобто, реалізація конституційного права на відпочинок не забезпечується та захищається шляхом перевірок і контролю, найперше, самим трудовим колективом. Також ця проблема пов'язана із низьким рівнем правосвідомості як у роботодавця щодо неправильного тлумачення норм права, їх виконання не повною мірою або ж у мінімально дозволених формі, так і в працівника щодо відсутності ініціативи захищати свої права через звернення до профспілок та державних органів. Безпосередньо пов'язаною із цими проблемами є і низький рівень залучення громадських формувань до моніторингу чи контролю за реалізацією конституційного права на працю. Саме громадські формування як незалежні суб'єкти можуть об'єктивно оцінити, чи необхідним є перебування під час перерв на робочому місці. Так вирішення питання реалізації конституційного права на відпочинок повинно бути здійснене шляхом деталізації не лише обов'язків роботодавця, але й через визначення чітких прав та обов'язків інших суб'єктів суспільних відносин.

На одну із найбільших проблем вказує І. В. Бойко: «ознаки трудових відпусток виокремлюються в науці трудового права, але впродовж свого існування вітчизняне законодавство не закріпило визначення трудових відпусток. Проект Трудового Кодексу (далі – ТК) України теж не містить дефініції терміна «трудова відпустка» [158, 129]. Насамперед варто наголосити, що проблема легальних дефініцій проявляється не лише щодо трудових відпусток, адже аналіз національного законодавства доводить, що потреба у визначенні таких понять, як час відпочинку, безперервний відпочинок, вихідний день. Їх відсутність призводить до неправильного тлумачення, а отже, і застосування норм права. Щодо відпусток,

то такі проблеми пов'язані із включенням до них часу на навчання або ж догляд за дитиною, що фактично не відповідає саме меті відпочинку, відновленню фізичних та психологічних сил. Щодо вихідних, то необхідно визначити не просто їх перелік, а чітку різницю між святковими та саме вихідними дням, а також тривалість та можливість переривання відпочинку.

Із твердження автора випливає, що серед тенденцій правового регулювання конституційного права на відпочинок також відсутній напрям щодо визначення термінів, а отже, немає розуміння в законодавця наявності такої проблеми. Потрібно наголосити, що надмірне використання термінів може значно обмежувати реальні суспільні явища, що виключатиме з-під правового захисту певні трудові права працівників. Саме тому доречним є встановлення повноваження на таке визначення в роботодавця разом із професійними спілками, а на рівні законодавства доцільно визначити лише критерії чи принципи правового регулювання права на відпочинок для працівника. Така зміна допоможе як вирішити питання із дефініціями, так і забезпечити гнучкість та оперативність зміни законодавства.

Проте доречним є зауваження А. А. Пилипенка, що «в сучасних умовах в Україні в нормативно-правовому регулюванні робочого часу має місце значна диспропорція в співвідношенні між законами і підзаконними актами на користь останніх [159, с. 982]. Тобто автор висловлює занепокоєння стосовно низької якості юридичної техніки в підзаконних та локальних актах, а отже, і можливі прогалини чи колізії, які є причиною порушення прав. Так локальне регулювання робочого часу впливає на звуження обсягу можливостей для реалізації конституційного права на відпочинок, передбаченого Конституцією України. Аналіз законодавчих актів дозволяє зрозуміти, що право на відпочинок достатньо врегульовано лише щодо відпусток, проте питання оздоровлення працівників або перерв для тих працівників, що перебувають на державній службі, регулюються або ж нормативними актами ще часів СРСР, або ж містять значні обмеження. Так відпустки або вихідні дні державних службовців та працівників правоохоронних органів можуть бути перервані в будь-який час, а тривалість їх робочого часу може бути продовжена без відповідного обговорення та надання згоди з боку трудового колективу. Тобто

фактична реалізація конституційного права на відпочинок залежить не від об'єктивних факторів, а від суб'єктивного бачення керівника, що і є основною проблемою підзаконного правового регулювання.

Отже, на основі досліджених наукових позицій, а також й враховуючи проаналізовані в роботі нормативно-правові акти, можливо визначити наступні проблеми реалізації конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні:

- 1) низький рівень громадського контролю;
- 2) застосування застарілих методів впливу;
- 3) відсутність диференціації тривалості часу відпочинку;
- 4) залежність від тривалості робочого часу.

Проблема низького рівня громадського контролю, пов'язана із реалізацією конституційного права працівників на свободу зборів та, власне, захисту трудових та соціально-економічних прав. Проте на рівні Конституції лише гарантується наявність такого права, але жодного засобу стимулювання його діяльності. Громадський контроль є одним із найбільш демократичних інструментів та свідчить про розвиток громадянського суспільства. У контексті конституційного права на відпочинок, його низький рівень впливає на здатність членів трудового колективу домовлятися між собою та відсутність зловживання правом щодо впливу на роботодавця та формування графіку із створення спеціальних перепон для реалізації конституційного права на відпочинок. Механізм реалізації стає складним, адже працівник не може реалізувати власне право на доступ до інформації та роз'яснення норм права. Крім того, реалізацію гальмує можливість корупційної складової з визначення додаткових відпусток, компенсації надурочних годин. Конституційне право на відпочинок безпосередньо пов'язано із тривалістю робочого дня, а низький рівень громадського контролю призводить до скорочення щоденного та щотижневого відпочинку.

Ця проблема постала через низьку ефективність діяльності такого конституційного органу захисту трудових прав, як професійні спілки, оскільки вони фактично позбавлені права змінити рішення роботодавця. Так, наприклад, у ст. 64

КЗпПУ визначено, що «надурочні роботи можуть проводитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації» [51]. Водночас саме ж рішення про надурочні роботи приймається не трудовим колективом, а роботодавцем, хоча перелік їх підстав свідчить саме про суспільну необхідність. Аналізуючи національне законодавство, можливо зрозуміти, що професійним спілкам надано лише право затверджувати обраний роботодавцем варіант графіку відпусток або ж обґрунтованість підстави дострокового відкликання із неї, або початок й закінчення робочого часу. Тобто такі профспілки виконують переважно консультативну функцію, ніж функцію захисту та забезпечення реалізації.

Варто наголосити, що профспілка не єдиний представник громади, що може бути залучений для успішної реалізації конституційного права на відпочинок. Необхідним є встановлення права на доступ та моніторинг для громадських організацій, що здійснюють захист осіб з особливими потребами, адже реалізація їх конституційного права на відпочинок має свої особливості щодо найбільш доцільного сезону року, тривалості та можливості перенесення.

Отже, необхідним є вдосконалення законодавства щодо участі громадських організацій шляхом деталізації їх прав та обов'язків роботодавця. Необхідно вказати, що таке вдосконалення дозволить поєднати та зробити комплексним механізм реалізації всіх конституційних трудових прав та забезпечити дієвість визначених конституцією гарантій їх реалізації. Саме тому необхідним є вдосконалення ст. 79 Кодексу законів про працю України, у якій встановлено порядок надання щорічних відпусток шляхом доповнення частиною 9, а також аналогічну норму потрібно ввести як ст. 10-1 Закону України «Про відпустки» відповідно до якої: «під час узгодження графіка відпусток із працівниками, що є особами з інвалідністю або неповнолітніми роботодавець зобов'язаний надавати згоду на залучення до такого узгодження громадських організацій, установчими документами яких передбачена діяльність у сфері захисту таких осіб». У такий спосіб створені додаткові можливості щодо залучення зацікавлених та кваліфікованих осіб, які здійснюватимуть превентивні дії щодо порушення

конституційного права на відпочинок. Також розподіл відпусток протягом року відбуватиметься вже не за власними переконаннями роботодавця або ж хаотично, а й з врахуванням потреб різних категорій працівників. Необхідно підкреслити, що надання більшого обсягу прав громадським організаціям та укріплення значення та ролі професійних спілок для трудового колективу сприятиме реалізації конституційних положень щодо виразу волі певної частини народу, а також і зменшуватимуть навантаження на Конституційний суд України та Уповноваженого з прав людини, оскільки випадки порушення або ж неправильного застосування норм права будуть значно зменшені, а отже, відбуватиметься менше порушень конституційного права на відпочинок.

Також для покращення якості громадського контролю необхідним є доповнення ст. 65 КЗпПУ, згідно з якою «надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника» [51]. Насамперед така норма не визначає відповідальності за відсутність такого обліку, а також його форми. Проте найбільш важливим є доступ до обліку з боку як працівника, так і громадських організацій, щоб перевірити, чи ведеться облік загалом, чи вносяться достовірні дані та чи вносяться вони регулярно. Надурочні роботи обмежують реалізацію конституційного права на відпочинок та позначаються на стані здоров'я працівника. Від того, чи будуть правильно внесені дані про тривалість виконання професійних обов'язків працівником, буде залежати й розмір оплати праці в подвійному розмірі, а отже, і фінансова можливість забезпечити відновлення здоров'я. Саме тому необхідним є вдосконалення ст. 65 КЗпПУ через доповнення частиною 2 та 3: «2. Роботодавець протягом 24 з моменту отримання запиту від працівника, професійної спілки такого підприємства чи громадської організації зобов'язаний надати доступ до результатів обліку надурочних робіт на поточний момент. 3. Не ведення обліку надурочних робіт кожного працівника є підставою для притягнення роботодавця до юридичної відповідальності та виплати компенсації працівникам за кожен надурочну годину праці. Не надання доступу до результатів обліку надурочних

робіт на поточний момент є підставою для притягнення до юридичної відповідальності». Така норма має завершений вигляд та одразу дозволяє зрозуміти як способи реалізації, так і методи її забезпечення та захисту. Найбільш важливим є саме збільшення залученості громадських формувань, діяльність яких уже й гарантуватиме швидкість реалізації конституційного права на відпочинок.

Наступною є проблема застарілості методів правового регулювання. Так Конституцією лише визначається право на відпочинок, утім спосіб його реалізації, межі дозволеної поведінки деталізуються саме в законодавстві, норми якого часто є незмінними протягом декількох десятиліть. Прикладом слугує ст. 66 КЗпПУ, де визначено, що «на тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу» [51]. Використане формулювання «повинна бути надана» має максимально загальний характер, незрозуміло, хто є суб'єктом виконання такого обов'язку. Серед обов'язків керівника визначено лише контроль за дотриманням трудової дисципліни, що не включає реалізацію конституційного права на відпочинок. Наслідком такої ситуації є відсутність можливості притягнення до відповідальності за примушення до залишення на роботі, якщо така необхідність не передбачена законодавством. Помилковим є саме застосування імперативних засобів правового регулювання без реальних засобів забезпечення та впливу, що створює ситуацію, де можливість відпочинку протягом робочого часу залежить від бажання роботодавця.

Така ситуація негативно впливає на реалізацію конституційного права на відпочинок, оскільки в законодавстві створюються значні прогалини, а суспільні відносини не охоплюються навіть нормами Конституції України. Необхідно наголосити, що введення юридичної відповідальності на конституційному рівні є недоречним, оскільки характер норм не дозволяє чітко виписати механізм та підстави. Тобто для вирішення цієї ситуації необхідним є встановлення певних заборон та обов'язків у межах трудових норм щодо взаємодії суб'єктів суспільних відносин. Їх деталізація уже відбуватиметься на рівні спеціалізованих законів. Для встановлення зв'язків між механізмами реалізації різних конституційних прав

важливо передбачити право працівника саме на самозахист, що значно зменшить навантаження на державні органи. Так на рівні Конституції вже буде визначено обов'язок щодо сприяння та заохочення, що так само зумовлюватиме зміни змісту та методів трудового законодавства щодо права на відпочинок.

Відповідно до вказаного плану необхідним є доповнення ст. 43 Конституції України щодо права на працю частиною 6, відповідно до якої «кожному працівнику гарантується право на самозахист». Оскільки таке право поширюється на всі відносини із тими, хто працює, то для деталізації права на відпочинок до ст. 45 Конституції необхідно додати частину 3, відповідно до якої «держава зобов'язана сприяти безперешкодній реалізації права на відпочинок для кожного, хто працює». Використані формулювання щодо сприяння реалізації треба розуміти не як ускладнення та бюрократизацію процедури, а саме як заохочення новел у відносинах щодо конституційного права на відпочинок, надання рекомендацій щодо автоматизації процесу та, власне, щодо встановлення добровільних та договірних засад його реалізації.

Уже на основі нового конституційного регулювання, можливим є вдосконалення ст. 66 КЗпПУ, зміст якої буде таким: «на тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, роботодавець зобов'язаний створити умови для приймання їжі протягом робочого часу». Крім того, необхідно доповнити ст. 66 КЗпПУ частиною другою, відповідно до якої «у випадку не створення роботодавцем належних умов для приймання їжі протягом робочого часу та затвердження їх належності та комфортності профспілковою організацією (профспілковим представником), працівник має право залишати робоче місце для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Залишення робочого місця з метою відпочинку і харчування тривалістю не більше ніж дві години у разі, якщо роботодавцем не створено належних умов для приймання їжі протягом робочого часу, які затвердженні щодо їх належності та комфортності профспілковою організацією (профспілковим представником) не вважається прогулом та не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності та/чи звільнення такого працівника». Так не створено додаткового

тиску на роботодавця щодо відповідальності. Водночас забезпечено саме безперешкодну та оперативну можливість реалізувати право на відпочинок у робочому дні. Доведення такого права через суд або Комісію із трудових спорів триває занадто довго, щоб не вплинути на безпечність умов праці. Можливість працівника самому вирішити, коли відпочивати під час робочого дня стимулює роботодавця домовлятися про перерви, а затвердження профспілковим органом за критеріями гарантує якість виконання обов'язку.

Оскільки право на самозахист для кожного, хто працює, поширюється й на відпустки, то варто дещо вдосконалити законодавство в цьому напрямі. Так ч. 11 ст. 10 Закону України «Про відпустки» визначено порядок відповідно до якого точний час відпустки узгоджується між працівником та роботодавцем, а останній зобов'язаний повідомити про відпустку не пізніше 2 тижнів до її початку [3]. Водночас такий графік попередньо обговорюється та затверджується зі професійними спілками. Відповідно для спрощення реалізації права на працю та зменшення рівня відповідальності саме роботодавця, цю частину ст. 10 Закону України «Про відпустки» потрібно викласти в такій редакції: «конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або профспілковим органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну та/або повідомити про дату початку відпустки за письмовим зверненням працівника». У такий спосіб буде зміцнюватись роль професійних спілок як конституційного засобу захисту, а також і спрощуватиметься процедура реалізації конституційного права на відпочинок через збільшення можливостей для отримання інформації про строки відпустки.

Ще однією проблемою є відсутність диференціації тривалості часу відпусток. У науковій літературі вже не один рік висуваються пропозиції, які передбачають встановлення різних механізмів отримання відпусток та обчислення їхньої тривалості. Наприклад, І.П. Бахновська запропонувала розширити коло осіб, яким надається щорічна додаткова відпустка за тривалий трудовий стаж в одного роботодавця. Дослідниця стверджує, що право на відпочинок не завжди

забезпечується роботодавцями, і при цьому працівники не завжди вимагають його дотримання з різних суб'єктивних та об'єктивних стримуючих чинників. Тому, з точки зору вченої, у чинному законодавстві необхідно передбачити надання додаткової відпустки тривалістю один день за кожні три роки безперервної роботи в одного роботодавця [137, с. 113]. Аналізуючи цю пропозицію, а також інші пропозиції, наявні у науковій літературі, звернемо увагу на те, що сьогодні на рівні Конституції України визначено лише право на щорічні відпустки, що є недопустимим, адже залишає поза увагою соціальні відпустки, гарантування яких є обов'язком держави. Спеціалізовані законодавчі акти передбачають такі види відпочинку, як відпустка, перерва та вихідні та святкові дні, однак у межах поділу не враховується характер роботи та необхідний час для відновлення. Відповідно до ч. 2 ст. 52 КЗпПУ «При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години» [51].

Така норма має загальний характер, а отже, поширюється на всі правовідносини. Проте використаний законодавцем підхід є неправильним, адже зосереджує увагу саме на часі роботи, а не на можливостях організму людини працювати, та впливу такої тривалості на її здоров'я та втомлюваність. Під час визначення тривалості робочого часу варто враховувати й ступінь навантаження працівника та покладені на нього обов'язки поза конкретними трудовими обов'язками. Відповідно тривалість щотижневої роботи має бути змінена із врахуванням сімейного стану та можливості поєднання роботи та догляду за дитиною до трьох років, а також і працівників у шкідливих та важких умовах праці.

Необхідно підкреслити, що оплата праці повинна залишатись на тому ж рівні, що й для працівників, які працюють повний день за звичайних умов. Таке твердження дещо суперечить ч. 2 ст. 56 КЗпПУ щодо неповного робочого дня, де вказано, що «оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку» [51]. Щодо вищеназваних категорій осіб використання підходу щодо пропорційної оплати є недоречним через важкість роботи, а отже, і навіть за коротший час роботи її обсяг може бути

більшим. Відповідно оплата праці саме за тривалість, а не результативність, буде несправедливою та позбавлятиме працівників як мотивації, так і коштів для якісного відпочинку.

Конституцією передбачено, що Україна є соціальною державою, а держава зобов'язана гарантувати соціальні права. Отже, ст. 51 Конституції України варто доповнити частиною 3, яка має такий зміст: «Кожен із батьків, які працюють мають право на відпустку по догляду за дитиною». Таке поєднання прав значно полегшить розуміння сутності конституційних прав. Реалізація конституційного права на відпочинок у межах виконання сімейних обов'язків повинна бути максимально спрощено та зрозумілою, а отже, і встановлення такої конституційної норми допоможе зменшити процес захисту та забезпечення через усунення потреби у зверненні та поєднанні великої кількості профільних норм права.

Так само на рівні законодавчому варто доповнити ст. 52 КЗпПУ ч. 3, відповідно до якої «для працівників, що працюють на важких роботах, або роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці застосовуються норми тривалості щоденної роботи, передбачені постановами Кабінету Міністрів України». Крім того, ч. 2 ст. 56 варто вдосконалити щодо вибору способу оплати праці, а отже, стаття матиме такий зміст: «оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. У випадках, встановлених постановами Кабінету Міністрів України оплата праці провадиться без врахування скороченої тривалості щоденної роботи». Варто наголосити, що в національному законодавстві вже тривалий час розроблені підзаконні акти, що регулюють тривалість роботи у важких умовах або щодо неповнолітніх, щодо вагітних жінок, проте на рівні Кодексу законів про працю їх наявність не передбачена, а це дещо ускладнює їх застосування та створює колізії щодо нормативів тривалості часу, оплати праці, часу перерв. Так посилення на них у Кодексі законів про працю дозволить як забезпечити обов'язковість їх виконання, так і потребу в постійному їх удосконаленні та оновленні.

Наступна проблема реалізації конституційного права на відпочинок пов'язана із конституційним формулюванням його змісту. Так відповідно до ст. 45

Конституції України «це право забезпечується встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час» [15]. Тобто знову наголошується саме на тривалості робочого дня. Наслідком такої ситуації є формування відповідної залежності від тривалості робочого часу на рівні законодавства. Значно доцільнішим є визначення не лише тривалості робочого часу, але й мінімальної тривалості щотижневого відпочинку, а також часу безперервного відпочинку після завершення одного робочого дня. Безумовно, такі нормативи є недоречними для визначення на рівні Конституції, однак зміна використовуваних формулювань встановить новий напрям реформ національного законодавства та дозволить реалізовувати конституційне право на відпочинок безперешкодно та незалежно.

Саме тому вищезгадана частина ст. 45 Конституції України повинна бути сформована так: «Право на відпочинок кожного, хто працює, забезпечується встановленням щотижневого мінімального безперервного часу відпочинку, мінімального часу безперервного відпочинку між робочими днями та встановленням збільшеного часу безперервного відпочинку щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час». Потрібно наголосити, що запропонований варіант норми права не узгоджується саме із національним законодавством. Проте, враховуючи його застарілий характер та потребу в максимальному вдосконаленні не тільки норм права щодо реалізації конституційного права на відпочинок, але й усього змісту, використання нових термінів просто стимулюватиме пришвидшення змін.

Однією із функцій Конституції України є саме гарантування реалізації прав шляхом визначення або ж заборон, або покладенням обов'язків на певні державні органи. Водночас ефективність такого гарантування є досить спірною. Наприклад, В. М. Попова визначає, що конституційні норми відображають переважно, опосередкований тип діяльності держави в соціальній сфері. Не сформульована чітка і пряма відповідальність держави перед людиною і громадянином, а також індивіда перед державою» [160, с. 74]. У рамках забезпечення конституційного права на відпочинок держава не має прямих обов'язків щодо матеріального

забезпечення конституційного права на відпочинок або ж контролю за його реалізацією. Важливою є відповідальність самої особи щодо зловживання правом на відпочинок, а також справедливого розподілу тривалості й періоду такого відпочинку серед усіх членів трудового колективу. Також право на відпочинок не відноситься до переліку прав, які не можуть бути обмежені відповідно до ст. 64 Конституції України [15]. Таке рішення є спірним, зважаючи на те, що саме від можливості відпочити залежить здоров'я особи. Безперечно, за умов воєнного та надзвичайного стану реалізація конституційного права на відпочинок може бути обмежена, проте саме на рівні Конституції України необхідно вказати межі такого обмеження або ж визначити обов'язок законодавчого врегулювання питання. Під час вирішення питання максимального обсягу навантаження необхідно враховувати не лише досягнення результату, але й шкоду для здоров'я та саме рівноцінний її розподіл серед усіх працівників. Варто наголосити на обов'язку роботодавця та державних органів щодо забезпечення та контролю за дотриманням рівного навантаження та відповідальність, як дисциплінарну, так і матеріальну за його недотримання.

На проблему забезпечення права на відпочинок вказує А. С. Ярошенко, який зазначає, що Конституція гарантує працівникам лише право на щорічну оплачувану відпустку як елемент конституційного права на відпочинок. Інші види відпусток не є предметом прямих конституційних гарантій, оскільки не закріплюються в Конституції, але регулюються трудовим законодавством, з урахуванням норм міжнародного права, а також конституційними положеннями про право на освіту, виховання і догляд за дитиною та ін. [161, с. 241]. Так можна дійти висновку про взаємозв'язок між конституційним правом на відпочинок та іншими конституційними правами. Проте важливим є саме їх розмежування, адже догляд за дитиною хоча й потребує звільнення від виконання трудових обов'язків, але не може вважатись саме відпочинком. Щодо забезпечення відпусток, перерв та вихідних, то насамперед воно може бути здійснено через встановлення обмежень робочого часу та визначення тривалості відпочинку. У рамках конституційного регулювання необхідним є лише встановлення наряду та принципів, а не лише

переліку форм реалізації. Ще однією проблемою є недостатня деталізація правового регулювання обмеження нічного часу роботи, щодо переходу на літній/зимовий час, адже фактичний час роботи змінюється. Деталізації потребує й регулювання святкових та вихідних днів.

Найбільш точно розглядувану проблему описує В. В. Хромей, що вказує на те, що «щодо вірян римо-католицького, протестантського, юдейського, мусульманського чи іншого сповідання в КЗпП існує певна дискримінація. Зокрема, ч. 2 ст. 73 КЗпП передбачено: за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням цих днів [98, с. 147]. Потрібно, вказати, що кількість осіб віросповідання яких є не православ'я, може бути замалою для створення саме релігійної громади, що не повинно бути підставою для обмеження права на святкування релігійного свята. Тобто дискримінація відбувається через численну перевагу осіб однієї релігії. Така ситуація не лише порушує загальні конституційні права та заборону на дискримінацію, але й не може вважатись засобом саме забезпечення через реальну ускладненість такої процедури. Крім того, спірним є положення щодо відпрацювання наданих днів, адже такі свята, як Різдво або ж Великдень, не відпрацьовуються, а в разі потрапляння на вихідний день ще й переносяться на робочий. Фактично ж відбувається захист і забезпечення не права працівника на відпочинок, а права роботодавця на отримання прибутку. Варто також доповнити, що отримати звернення від релігійної громади ще не визначає обов'язку роботодавця затвердити такі вихідні, адже це створює додаткові навантаження.

Щодо вирішення такої ситуації, то на рівні Конституції України необхідним є деталізації права на відпочинок як одного із прикладів вираження свободи віросповідання, що дозволить краще тлумачити способи його забезпечення з боку Конституційного Суду України. Крім того, варто вдосконалити механізм визначення таких святкових днів, які або включали б усі найбільш великі свята всіх релігій або ж виключали саме релігійні свята із переліку днів, у які працівники офіційно

звільненні від виконання трудових обов'язків. Можливим вирішенням ситуації є також покращення ситуації саме із діяльністю професійних спілок, що дозволить вирішувати питання вихідних днів навіть для одного працівника саме на рівні підприємства із відповідним обов'язком роботодавця щодо його затвердження.

Тема дискримінаційних положень порушена в дослідженні Г. С. Лопушняк, у якому визначається, що «наявна система пільг і соціальних гарантій орієнтована на підвищення соціального захисту окремих соціальних груп, які здебільшого формуються за професійною ознакою (наприклад, військовослужбовці, працівники правоохоронних органів, судді та інші), а не на надання мінімально необхідного соціального забезпечення найбільш соціально незахищеним верствам населення (наприклад, інвалідам, пенсіонерам, тяжко хворим)» [162, с. 69]. Твердження стосується й забезпечення конституційного права на відпочинок, адже саме для осіб, що перебувають у відносинах із роботодавцем-державою, передбачені такі соціальні гарантії, як безкоштовні оздоровчі курорти або ж продовження часу відпустки. Водночас зрозумілою є потреба тривалого відпочинку для осіб з інвалідністю або ж неповнолітніх осіб. Забезпечення конституційного права на відпочинок останніх відбувається шляхом обмеження робочого часу, однак не враховується поєднання його із часом на відвідування навчальних закладів та виконання обов'язків учня або студента, що значно зменшує час на відпочинок.

І. В. Бойко, аналізуючи правове регулювання часу на відпочинок, вказує, що «у правників-юристів натепер немає чіткого розуміння того, чим саме є для працівника використання трудової відпустки – правом чи обов'язком, тому виникають питання щодо врегулювання правозастосовного характеру, наприклад, через відсутність чіткої процедури визначення строків трудових відпусток, тому деякі працюючі частково користуються правом на неї. Нині ще чітко не визначено диференційного правового регулювання в наданні працівникам трудових відпусток роботодавцями [158, с. 127]. Так серед помилок правового регулювання можна визначити невідповідність між способами правового регулювання. Оскільки право на відпочинок є саме правом, то його реалізація є виключним бажанням працівника, а отже, і норми щодо тривалості робочого дня чи вихідних можуть бути порушені

саме за бажанням останнього. Тобто створюється ситуація, коли забезпечення конституційного права на відпочинок з боку держави фактично обмежує його.

Також дискусійним є саме порядок реалізації обов'язку щодо надання відпусток саме роботодавцем. У контексті забезпечення даного права державою необхідним є встановлення гарантій отримання права на відпустку у визначені строки або ж отримання обґрунтованої відповіді роботодавця щодо перенесення таких строків. Крім того, є потреба у встановленні критеріїв розподілу відпусток, бо така прогалина створює умови до зловживання з боку роботодавця, розподілу відпусток протягом року із врахуванням особистих уподобань або ж неприємні. Крім того, відсутні й строки затвердження відпустки.

Отже, хоча конституційне право на відпочинок працівника та обов'язок, який йому кореспондує роботодавець, визначено на рівні законодавства, проте гарантій його втілення є недостатньо. Така ситуація пов'язана із наявністю значних прогалин і колізій у законодавстві, що й формують чергові проблеми в забезпеченні конституційного права людини і громадянина на відпочинок:

- 1) наявність дискримінації за віросповіданням;
- 2) відсутність принципів обмеження конституційного права на відпочинок;
- 3) прогалини у повноваженнях профспілок.

Найперше, проблеми із забезпечення конституційного права на відпочинок пов'язані зі відсутністю гарантій забезпечення рівної його реалізації. Конституцією встановлено заборону на дискримінацію за будь-якої з ознак, а також і свободу віросповідання, проте проблема полягає саме у створенні спільного механізму забезпечення й щодо конституційного права на відпочинок. Варто звернути увагу на ст. 73 КЗпПУ, відповідно якої до переліку святкових днів включено православні свята та католицьке Різдво, а ч. 2 статті передбачено, що «за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні» [51]. Зазвичай законодавчі норми, які суперечать конституційним принципам, визнаються Конституційним судом України, проте

звернення до нього є ускладненим та потребує ініціативи з боку органів влади. Оскільки неправославні релігійні громади в Україні становлять меншість, то відповідно і захист їх прав, зокрема конституційного права на відпочинок, є менш активним. Так є ситуація порушення конституційних норм, що фактично унеможливають реалізацію конституційного права на відпочинок для тих осіб, що працюють і належать до інших релігійних громад. Вирішення такої ситуації є можливою виключно через зміну законодавства та залучення щодо нагляду та сприяння конституційних органів. Оскільки Конституційний Суд України не може створювати власні норми права, то доречним є надання повноважень щодо нагляду й контролю Кабінету Міністрів України, які через видання нормативних актів зможуть оперативно забезпечувати дотримання конституційного принципу рівності.

Варто наголосити на неможливості точного контролю за віросповіданням особи та ведення відповідних реєстрів як у межах підприємства, так і держави. Тобто вдосконалення норми права повинно відбуватися через застосування засобів відповідальності та гарантування позитивної відповіді. Щодо останнього, то вона може бути гарантована як через застосування засобів компенсації витрат стосовно відпочинку таких осіб, так і через визначення чіткого автоматизованого процесу встановлення святкових днів.

Для забезпечення конституційних прав на свободу віросповідання та відпочинку необхідним є вдосконалення типового Розпорядження Кабміну про перенесення робочих днів [163]. Так необхідно доповнити таке розпорядження ст. 2, відповідно до якої «релігійні громади (неправославних) конфесій, зареєстровані в Україні, мають право до 1 вересня кожного року подавати до 10 найбільших релігійних свят на наступний рік. Кабінет Міністрів зобов'язується опублікувати такий перелік із рекомендаціями щодо перенесення робочих днів на наступний рік на офіційному вебсайті Кабінету Міністрів». У такий спосіб працівник уже не зможе самостійно визначати святкові дні, а вони будуть спільні для усіх представників релігійної громади, що забезпечує інтереси роботодавця. Такий перелік свят гарантує обґрунтованість причин звернення до роботодавця, а також й спрощує процес визначення вихідних.

Проте ця норма не гарантує реалізації конституційного права на відпочинок для конкретного працівника. Саме тому необхідно вдосконалити ч. 2 ст. 73 КЗпПУ, яка матиме такий зміст: «до 31 грудня кожного року працівник має право звернутись до керівництво підприємств, установ, організацій із заявою про надання вихідних днів у зв'язку із відзначенням релігійних свят, визначених Розпорядженням Кабміну на кожен рік. Роботодавець протягом 14 днів з моменту реєстрації заяви зобов'язаний затвердити перелік вихідних днів та робочих днів для їх відпрацювання. Відсутність відповіді роботодавця протягом 14 днів з моменту реєстрації заяви є фактом підтвердження надання вихідних днів без їх відпрацювання в робочі дні». Так гарантується як право особи, що працює, на святкування, проте зменшується можливість до зловживання правом через чіткі строки та можливість встановлення таких вихідних одноразово протягом року. Крім того, забезпечується й гнучкість та швидкість процедури отримання вихідного дня через інструмент мовчазної згоди.

Наступною проблемою забезпечення конституційного права на відпочинок є відсутність принципів обмеження права на відпочинок. Така норма стосується саме Конституції України, де закладаються основні інструменти гарантування конституційного права на відпочинок. Відповідно їх аналіз вказує, що основним засобом гарантування є власне нормування, однак не визначено, на яких саме показниках повинні ґрунтуватись норми та від чого вони залежать. Проте саме від основи формування нормативів робочого часу, тривалості відпочинку залежить і максимальне обмеження конституційного права на відпочинок, адже такі обмеження мають бути рівними для кожного, хто працює, та мінімізувати шкідливі наслідки для організму, оскільки на обмеження права на життя та здоров'я людини вже є конституційна заборона.

Щодо втілення конституційних норм у профільних законах, то відпочинок може бути обмежений у випадках, установлених ст. 71 КЗпПУ, до яких відноситься відвернення або ліквідація наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків; відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві

умови людей, загибелі або псування майна; виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів; виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт для запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення. [51]. Тобто чинним законодавством передбачені випадки, коли конституційне право на відпочинок працівників може обмежуватись. Водночас стаття 45 Конституції України встановлює, що кожен, хто працює, має право на відпочинок, а також визначає, що право на відпочинок може реалізовуватись у формах щотижневого відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, скороченого робочого дня, скороченої тривалості роботи в нічний час, а втім, у цій нормі мова не йде про можливість обмеження права на відпочинок, що безпосередньо впливає зі змісту ст. 71 КЗпПУ. Саме тому, на думку автора, на конституційному рівні важливо визначити, що в передбачених законодавством випадках, за згодою виборного органу первинної профспілкової організації конституційне право на відпочинок може обмежуватись. Утім перелік таких випадків є винятковим і встановлюється на рівні законодавства про працю.

Для цього пропонується доповнити ст. 45 Конституції України таким положенням: «[...] Здійснення цього права може бути обмежене законом у виняткових випадках в інтересах держави, або підприємства, установи чи організації, розташованих на території України, якщо від цього залежить їх подальша діяльність».

Також ст. 107 КЗпПУ, де встановлено порядок оплати роботи у вихідні дні та святкові, роботу понаднормово, необхідно доповнити ч. 4, відповідно до якої «оплата праці працівника у випадках, зазначених п. 1-3 ч. 2 ст. 71 цього Закону здійснюється за рахунок бюджету місцевої громади. Оплата праці працівника у випадку, зазначеному п. 4 ч. 2 ст. 71 цього Закону, здійснюється керівником організації, підприємства, установи». Так буде гарантовано право працівника на компенсацію витрат на лікування та відновлення здоров'я внаслідок правомірного обмеження та на реалізацію конституційного права на відпочинок.

До проблем із забезпеченням конституційного права на відпочинок належать прогалини в повноваженнях профспілок. Відповідно до ст. 36 Конституції України «громадяни мають право на участь у професійних спілках для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів» [15]. Так їх головним завдання є саме представлення інтересів працівників у відносинах із роботодавцем, а також і їх захист. Проте для виявлення інтересів та встановлення підстав для застосування засобів захисту необхідним є здійснення моніторингу та контролю за реалізацію конституційного права на відпочинок та сприяння їй з боку роботодавця. Щодо моніторингу, то він спрямований на визначення найбільш ефективних та гнучких способів реалізації, забезпечення та захисту конституційного права на відпочинок, не створюючи при цьому перешкод трудовому процесу та отримання прибутку підприємством. Втім у ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначено, що «профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту» [123]. Відповідно повноваження щодо контролю за втіленням конституційного права на відпочинок, що в повному обсязі не входить до жодної із перелічених сфер, не передбачено. Крім того, аналіз законодавчого акта свідчить і про відсутність повноважень щодо моніторингу стану дотримання та втілення такого права. Така ситуація негативно впливає на рівень звернень до профспілок та значно зменшує потребу та продуктивність їх діяльності. Тобто конституційне призначення профспілок не реалізується.

Вирішення цього питання полягає у визначенні конкретних завдань та призначення профспілок для кожного трудового права. Так щодо права на відпочинок, то необхідно ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» треба змінити так: «профспілки здійснюють громадський контроль виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці та безперешкодною реалізацією права на відпочинок працівниками».

Крім того, ст. 21 Закону України «Про Професійні спілки» необхідно доповнити ч. 11, згідно з якою «профспілки мають право на проведення постійного моніторингу стану дотримання Конституції України та трудового законодавства працівниками та роботодавцями на конкретному підприємстві». Моніторинг профспілок дозволить попереджати порушення конституційного права на відпочинок працівників. Також моніторинг дозволить гарантувати здійснення конституційного права на відпочинок не як окремого його виду щодо перерви чи відпустки, а комплексно, відстежуючи, зокрема, вплив на психічне та фізичне здоров'я працівника.

З урахуванням таких змін до законодавства прогалини в повноваженнях профспілок варто закріпити в окремому Законі України «Про відпустки», де необхідно доповнити назву глави 7, яка буде звучати як «громадський та державний нагляд, контроль і моніторинг за дотриманням законодавства про відпустки та відповідальність за його порушення». Крім того, до цієї глави варто ще включити ст. 27-1, зміст якої буде таким: «Професійні спілки в межах своїх повноважень здійснюють нагляд та постійний моніторинг дотримання законодавства про відпустки без втручання у діяльність підприємства, установи, організації. Професійні спілки зобов'язані повідомляти про порушення законодавства про відпустки компетентні органи, визначні ст. 27 цього Закону». У такий спосіб відбуватиметься взаємодія між інститутами суспільства та держави, а гарантування конституційного права на відпочинок відбуватиметься зацікавленими суб'єктами. Держава, як реалізуватиме конституційний обов'язок щодо ведення соціальної політики, також здійснюватиме її сучасними методами через режим максимального сприяння.

Останнім елементом механізму втілення конституційного права на відпочинок є його захист. Саме наявність дієвих засобів припинення протиправної поведінки та відшкодування нанесеної шкоди дозволяє стверджувати про реальну здатність особи втілити конституційне право на відпочинок. Втім однією із найбільших проблем конституційного правового регулювання є саме недостатність встановлення норм права щодо юридичної відповідальності або інших видів захисту. Так своєчасним є зауваження О. А. Кравченко, що «як показав досвід

колишнього СРСР та сучасна українська практика, декларування прав без їх належного гарантування призводить до формалізації відносин у цій сфері. Врешті-решт, така практика має наслідком значні суспільні фрустрації. Інший аспект цієї проблеми – розділення конституційних відносин на юридичні, або формальні та реальні, або такі, що функціонують незалежно від задекларованих. Звичайно така практика є вкрай негативною» [164, с. 110]. Тобто мова йде саме про неможливість правильно врегулювати існуючі відносини щодо конституційного права на відпочинок наявними конституційними нормами. Насамперед це впливає на неможливість постійного захисту осіб як через чітку адміністративну процедуру, так і через здійснення контролю та перевірок. Така ситуація значно погіршує відносини та взаєморозуміння між роботодавцем, працівником та профспілками, роль та участь останніх же значно знижена, скільки сенс і зміст їх діяльності втрачається без ефективних засобів впливу та притягнення до відповідальності. Така ситуація негативно позначається як на відносинах щодо реалізації права на працю, так і на стані економіки та фінансового забезпечення з боку держави, а також й уповільнює впровадження європейських новітніх напрацювань. Потрібно розділяти конституційні та законодавчі засоби захисту, удосконалювати перші щодо конституційного права на відпочинок повинно включати саме диференціацію та визначення чітких заборон, адже їх порушення дозволить застосовувати Конституцію прямо. Щодо законодавчих, то повинні бути досконало визначені процедури реалізації та юридичної відповідальності за недотримання кожного з них.

Саме на проблему в одній із таких процедур вказує Н. П. Мокрицька, визначаючи, що «якщо попередні спроби узгодження були безуспішними для працівника, він не вправі залишати виконання своєї трудової функції за трудовим договором, навіть у разі оскарження неправомірних дій роботодавця в судовому порядку чи шляхом звернення до Комісії з трудових спорів. Фактично працівник позбавлений можливості реалізувати свої право на відпустку у запланований час відповідно до графіку відпусток, якщо дата початку відпустки заздалегідь не буде погоджена з роботодавцем» [165, с. 115]. Тобто реалізація конституційного права працівника залежить виключно від волі роботодавця, а всі наявні способи захисту не

здатні швидко усунути перешкоди для його реалізації. Звернення до суду є одним із найбільш тривалих процесів, а оперативність отримання рішення залежить і від навантаження на суд. Саме тому доречнішим є вдосконалення процедури розгляду саме Комісією з трудових спорів, адже завдяки створенню в межах підприємства зменшуватиметься час на комунікацію та ознайомлення з матеріалами справи. Водночас важливим є гарантування неупередженості та об'єктивності розгляду, а отже, до складу Комісії не може бути включений саме роботодавець. Ще однією проблемою, пов'язаною з узгодженням роботодавця, є затримання на робочому місці понад робочий час, проте які не оплачуються та не визначаються документально. Така ситуація впливає на мотивацію працівника, його психологічне та фізичне здоров'я. Втім жодних способів контролю такої ситуації на сьогодні не встановлено. Проведення навіть непланових перевірок не дозволить встановити факт постійного порушення норми тривалості робочого часу. Отже, єдиним ефективним засобом захисту є стимулювання роботи профспілок, адже її діяльність безпосередньо пов'язана із підприємством чи організацією. У сферах, де є найбільш поширеною практика порушення норм праці, як-то державні органи, діяльність профспілок законом не регулюється.

Проблему захисту норм права досліджує В. В. Собченко та визначає, що «оскільки на роботу у вихідні дні має бути розпорядчий документ керівника, тобто фактично вихідний день стає робочим, доцільно в цьому ж документі передбачати компенсацію, яка проводиться за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі в подвійному розмірі. У цьому випадку успішно реалізується один із принципів трудового права – договірне встановлення умов праці» [166, с. 3]. Так захист відбувається або ж шляхом компенсації, або поновлення права. Водночас потреба в зміні змісту розпорядчого документа є спірною, адже подвійна оплата праці за роботу у вихідний чи святковий день є вимогою трудового законодавства та передбачена ст. 107 КЗпПУ. Крім того, установлені норми щодо робочого часу захищають інтереси працівника через унеможливлення тиску з боку роботодавця. У випадку надання права компенсації можливі ситуації, коли працівник не буде мати часу для відпочинку взагалі, що позначиться і на його продуктивності. Саме тому

договірне встановлення умов праці повинно стосуватись виключно тих умов, що покращують захист та забезпечення права особи, що працює на відпочинок.

На недоліки трудового законодавства вказує А. Ю. Денисевич, зазначаючи, що «формулювання «...і в інших випадках передбачених законодавством», у ст. 79, відповідно до якої «відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії... та в інших випадках, передбачених законодавством що закріплене у КЗпП» не є чітким та визначеним і дає можливість роботодавцеві зловживати цим правом» [167, с. 217]. Таке формулювання загалом є частим для законодавства, втім у межах конституційного права на відпочинок такий вираз негативно впливає на забезпечення рівних умов для всіх осіб, що працюють. Важливо, щоб усі суспільні відносини щодо права на відпочинок охоплювались Конституцією України, а спеціалізовані акти лише її деталізували, відсильний характер для останніх є недопустимим. Так за рішенням роботодавця особі, що працює, може бути надана додаткова оплачувана відпустка, що без критеріїв може мати характер необґрунтованого привілею. Аналогічно й у випадку, описаному автором, відкликання з відпустки може бути здійснено як неофіційне покарання. Варто наголосити, що навіть у випадку доведення протиправності дій роботодавця щодо відкликання із відпустки, сама реалізація конституційного права на відпочинок буде припинена, а матеріальна компенсація не забезпечує саме відновлення здоров'я та фізичних сил. Захист повинен бути спрямований на створення умов для швидкого відновлення реалізації конституційного права на відпочинок, проте аналіз національного законодавства свідчить, що його оперативність поки що не забезпечена ні конституційними, ні законодавчими заходами.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку про такі проблеми захисту конституційного права на відпочинок:

- 1) відсутність спеціальних заходів конституційного права на відпочинок;
- 2) надмірна тривалість розгляду справи;
- 3) можливість зловживання правами роботодавцем.

Конституційне право на відпочинок має свої особливості з реалізації, які полягають у постійності такої реалізації та безповоротності наслідків порушення. Такі особливості визначають і потребу в спеціальних заходах захисту, які б мінімізували негативні наслідки та соціальні ризики для працівника. Наприклад, у ст. 68 КЗпПУ визначено, що «на підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї та ін.), вихідні дні встановлюються місцевими радами» [51]. Визначення відповідальним суб'єктом не конкретної особи, а колективного суб'єкта управління вже зменшує ймовірність швидко вплинути та віднайти засоби захисту. Крім того, не встановлено й строків для такого встановлення та, власне, відповідальності. Загальний характер має ст. 28 Закону України «Про відпустки», де визначено, що «особи, винні в порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно із законодавством» [3]. Проте чітко відповідальність за порушення конституційного права на відпочинок не визначена ні цим законом, ні Кодексом законів про працю України. Хоча норми права й визначають обов'язки роботодавця щодо побудови графіків відпусток, дотримання нормативів тривалості робочого часу, але відсутні заходи впливу у випадку протиправної поведінки.

Механізм захисту конституційного права на відпочинок порушується через прогалини в нормах права та часті випадки відсутності засобів впливу, як-то контролююча діяльність чи притягнення до відповідальності. Для конституційного права на відпочинок така ситуація небезпечна збільшенням можливості настання соціальних ризиків. Вирішенням цієї ситуації є доповнення законодавства щодо наявних в інших галузях прав на компенсацію та відшкодування. Тобто главу 5 КЗпПУ необхідно доповнити ст. 85, зміст якої буде таким: «У випадку невиконання роботодавцем обов'язків, передбачених главою 4–5 цього Закону, які призвели до порушення права на працю, є підставою для компенсації у подвійному розмірі заробітної плати працівникам за час щорічної відпустки». Важливим є встановлення цією нормою спеціального критерію щодо порушення права на відпустку, а не затримання чи перешкоджання, що, врешті-решт, не завдали шкоди саме реалізації

конституційного права на відпочинок. Так компенсація в подвійному розмірі оплатить як сам час відпочинку, так і витрати на відновлення здоров'я.

Наступною проблемою є надмірна тривалість розгляду справи щодо порушення конституційного права на відпочинок, яка практично унеможлиблює його реалізацію вчасно. Так щодо конституційних інструментів захисту, то відповідно до ст. 17 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» визначено лише строк звернення до Уповноваженого з моменту порушення права [168], проте строків розгляду ним справи не встановлено. Відповідно у зверненні до Уповноваженого з таким частим питанням, як порушення конституційного права на відпочинок, не є ефективним. Крім того, засоби його реагування, як-то подання, можуть бути не виконані роботодавцем. Щодо судового розгляду, то звернення до дослідження процесуального законодавства дозволяє зрозуміти, що подання позовної заяви є доцільним лише у разі вимагання саме компенсації, а не усунення перешкод до реалізації конституційного права на відпочинок.

Варто підтвердити, що законодавством передбачено існування Комісії з трудових спорів, яка має оперативно розглядати та визначати доцільні засоби захисту прав працівників. Відповідно до ст. 226 КЗпПУ «комісія з трудових спорів зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою» [51].

Тобто для укладення та продовження розгляду справи достатньо не дозволити відвідувати засідання працівнику через заборону покидати робоче місце. Крім того, початок розгляду протягом 10 днів не гарантує й швидкість винесення рішення, а на виконання ж такого рішення надано місячний строк. Відповідно жодних особливостей для прав, реалізація яких потрібна саме негайно, не встановлено.

Негативність такої ситуації для механізму захисту конституційного права на відпочинок полягає в неможливості вчасно його втілити, а також і недоцільністю використання саме конституційних засобів захисту, які здійснюють захист занадто

бюрократизовано, що збільшує його тривалість. Так інститути Уповноваженого з прав людини або Конституційного Суду України не наділенні повноваженнями саме щодо відновлення конституційного права на відпочинок та гарантування його втілення надалі. Вирішенням цієї ситуації є перенесення конституційних принципів судового справедливого та протягом розумних строків розгляду справи на Комісію з трудових спорів. Саме тому необхідним є доповнення ст. 222 КЗпПУ щодо порядку розгляду трудових спорів деяких категорій працівників частиною другою, де визначено, що «початок розгляду трудових спорів щодо часу відпочинку та робочого часу здійснюється Комісією з трудових спорів протягом 3 днів з моменту отримання заяви. Рішення Комісією з трудових спорів може бути прийнято не пізніше ніж через 14 днів після отримання початку розгляду. Рішення Комісії з трудових спорів у справах щодо часу відпочинку та робочого часу виконується негайно з моменту набрання чинності». Норма є спеціалізованою щодо конституційного права на відпочинок, визначатиме новий порядок розгляду та чіткі строки, які виступають як гарантією швидкості, так і спеціалізованим способом захисту. Крім того, значно зменшуватиметься завантаженість конституційних органів захисту та невдоволеність їх роботою з боку населення, що пояснюється меншою обізнаністю щодо способів захисту конституційного права на відпочинок. Також, надання роз'яснення та постійний досвід взаємодії із Комісією з трудових спорів сприятиме формуванню відповідального ставлення до власних прав та обов'язків, а отже, і правильному застосуванню норм права згідно з конституційними принципами.

Ще однією проблемою захисту конституційного права на відпочинок є надмірна свобода щодо дотримання обов'язку надання такого права роботодавцем та, власне, можливості до зловживання ними. Аналіз конституційних норм дає змогу зрозуміти, що обов'язків роботодавця щодо встановлення права на відпочинок взагалі не передбачено. До того ж гарантування тривалості робочого дня, надання відпусток здійснюється абстрактним суб'єктом, що усуває можливість притягнути роботодавця до відповідальності на основі саме норм Конституції. Дублювання конституційного підхід до ст. 80 КЗпПУ дає змогу встановити, що «щорічна

відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина п'ята статті 79 цього Кодексу) [51]. Тобто єдиним засобом захисту самого конституційного права на відпочинок є можливість його перенесення, утім ні компенсації, ні притягнення до відповідальності роботодавця не встановлено. Випадок щодо порушення строку погодження є не єдиним, можливе невчасне створення графіку відпусток або ж не затвердження поданих працівником заяв про відпустку. Порушення можуть відбуватись щодо визначення перерв, що особливо стосується таких для догляду за дитиною. Вирішення такої ситуації щодо підстав притягнення до відповідальності в кожному конкретному випадку матиме занадто специфічний характер та не охоплюватиме всіх можливих життєвих ситуацій, а також і стимулюватиме визначення способів обходу.

Вирішення такої ситуації полягає саме в зміні конституційного підходу, а саме тому необхідним є вдосконалення конституційного регулювання через визначення заборони, а отже, ст. 45 Конституції України необхідно доповнити й частиною 5, де буде встановлено, що «кожен роботодавець зобов'язаний створювати комфортні умови реалізації конституційного права на відпочинок для кожного, хто працює». Тобто встановлення загального режиму максимального сприяння є всеохоплюючим засобом захисту, що усуває проблему зловживання правом роботодавцем. Крім того, порушення такого обов'язку автоматично є підставою для застосування юридичної відповідальності не залежно від того, чи деталізовано обов'язок в інших нормативно-правових актах.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що для ефективного втілення конституційного права на відпочинок норми права необхідно вдосконалювати не відокремлено щодо лише захисту чи забезпечення, а створювати повноцінну норму права, що буде спрощувати як її правильне розуміння, так і застосування. Основною проблемою реалізації, забезпечення та захисту конституційного права на відпочинок є використання хибного підходу на рівні Конституції України, який дублював застарілий підхід Кодексу законів про працю.

Відповідно до такого підходу ключовою є реалізація права на працю, конституційне право на відпочинок є лише похідним від нього. Проте результати цього дослідження свідчать про потребу в збалансуванні таких прав та встановленні нормативів робочого часу та часу відпочинку, спираючись на показники кожного працівника окремо, а також і з врахуванням характеру їх роботи. Отже, у межах конституційного регулювання необхідним є доповнення щодо індивідуального підходу та встановлення критеріїв обмеження конституційного права на відпочинок.

3.2 Конституційне право на відпочинок у країнах ЄС: шляхи для запозичення в Україну

Конституційне регулювання має загальний характер, що охоплює досить широке коло суспільних відносин. Проте аналіз конституційного та законодавчого закріплення права на відпочинок свідчить, що належного рівня деталізації та визначення способів реалізації відпочинку залежно від виду та напрямку діяльності не передбачено. Саме тому потрібно з'ясувати, які норми конституційного права на відпочинок доречно та доцільно закріпити на конституційному рівні, а які варто залишити для постійного вдосконалення та видозмінення. Оскільки країни-учасниці ЄС мають розвинену економічну систему, що передусім залежить від вдалого правового регулювання відносин з реалізації конституційного права на працю та ведення соціальної політики, то дослідження їх законодавчого досвіду в питанні конституційного права на відпочинок дозволить визначити як можливі негативні аспекти реформ, так і способи їх подолання, а також з'ясувати можливість запозичення новітніх методів правового регулювання та юридичної техніки для національного законодавства.

Варто наголосити, що Україна обрала напрям на євроінтеграцію, а отже, і аналіз зарубіжного законодавства з питань утілення конституційного права на відпочинок дає змогу з'ясувати основні його відмінності та особливості, що в подальшому слугуватиме базою для гармонізації національного та законодавства

ЄС. На сьогодні поза межами правового захисту залишаються відносини щодо реалізації права на працю через гнучкий графік роботи, дистанційно або сезонно. Важливо з'ясувати, який вплив така ситуація має на можливість втілювати конституційне право на відпочинок. Також треба визначати, чи існують спеціальні конституційні засоби захисту та забезпечення втілення конституційного права на відпочинок, що оптимізують його реалізацію. Так само саме аналіз зарубіжного досвіду дозволить дізнатись, як найбільш ефективно у нормах права охопити всі такі відносини та закріпити гарантії дотримання заборон та вимог до конституційного права на відпочинок усіма суб'єктами права. Також отриманні результати допоможуть краще розуміти саму сутність конституційного права на відпочинок та покращити якість юридичної техніки, що значно зменшить навантаження на Конституційний Суд України тлумачення норм права та з'ясування відповідності законодавчих норм щодо права на відпочинок нормам Конституції. У цьому контексті корисним є як позитивний досвід держав, так і негативний, що вказуватиме на можливі перепони та складнощі в реалізації, які особливо стосується тих держав, що мають схожий з Україною шлях становлення та забезпечення конституційних прав.

Питання зарубіжного досвіду та можливостей його запозичення в Україну є малодослідженим, окремі його питання розробляли К. С. Борисова, Т. В. Гавронська, Л. П. Гаращенко [2], С. Ф. Гуцу [40], К. І. Дмитрієва, В. М. Завгородня, М. І. Іншин [44], Л. М. Корольчук [101], В. Л. Костюк, Є. В. Краснов, П. М. Петровський, О. А. Ситницька [9], В. В. Собченко [166], В. В. Тіщенко, О. В. Турата, В. А. Урбанович, В. В. Хромей [98], І. М. Хуторян та ін.

Найбільш значущим є дослідження досвіду правового регулювання конституційного права на відпочинок у тих країнах учасниках ЄС, законодавство яких максимально наближене до українського. Однією із таких країн є Польща, яка має значно вищі та стабільні економічні показники. Запозичення досвіду її правового регулювання дозволить зрозуміти, яким способом краще деталізувати норми Конституції та з'ясувати, які окремі питання доречно віднести саме до конституційного або ж законодавчого рівнів. Варто наголосити, що саме

наближеність способів правового регулювання та побудова нормативно-правових актів дозволить проаналізувати досконалість здійснюваного впливу та юридичної техніки, а також зрозуміти основні проблемні моменти польського законодавства з питань конституційного права на відпочинок.

Найперше, питання реалізації права на відпочинок частково охоплюється ст. 65 Конституції Польщі, відповідно до якої «обов'язок працювати може бути передбачений тільки законом; постійна трудова зайнятість дітей віком до 16 років забороняється; форми і характер припустимої трудової зайнятості визначаються законом» [169]. Із цього твердження вже можна зрозуміти, що існують обмеження робочого часу саме для гарантування конституційного права на відпочинок. Крім того, існує диференціація цього права залежно від віку суб'єкта. Утім дискусійним є положення щодо примусової праці та обов'язку працювати, оскільки вони суперечать позиції про свободу вибору місця праці, часу її здійснення та, власне, можливості самостійно обирати час відпочинку. Тобто конституційні права на працю та відпочинок стають менш захищені через можливість передбачення зобов'язання працювати. Хоча на сьогодні обов'язку не визначено польським законодавством, проте процедура його зміни є значно швидшою саме через конституційні положення.

Також право на відпочинок визначається і ст. 66 Конституції Польщі про умови праці, де відповідно до ч. 2 цієї статті «працівник має право на передбачені законом дні щотижневого відпочинку та щорічні оплачувані відпустки; максимальні норми робочого часу визначаються законом» [169]. Тобто на відміну від української конституції, яка гарантує існування лише щорічних відпусток, конституційне право на відпочинок у Польщі гарантується й щотижневим відпочинком. Важливим є і конституційне визначення оплачуваності як обов'язкової ознаки відпусток, а отже, і забезпечення хоча б однієї такої відпустки на рік. Варто підкреслити, що оскільки ця норма права закріплена саме на рівні Конституції, то її зміна має ускладнений характер, а отже, і незалежно від формулювання законодавчих актів здійснювати захист права на відпочинок можливо буде саме із посиланням на Конституцію.

Оскільки конституційне право на відпочинок можна тлумачити як час, проведений поза виконанням трудових обов'язків, то стає зрозуміло, що цей час використовується не лише на відновлення фізичних та психологічних сил, але й для виконання інших суспільних обов'язків. Відповідно до ст. 71 Конституції Польщі «держава у своїй соціальній та економічній політиці враховує інтереси сім'ї. Мати до і після народження дитини має право на особливу допомогу з боку публічних влад, обсяг якої визначається законом» [169]. Оскільки визначається обов'язок держави максимально сприяти сімейним відносинам, то в рамках конституційного права на відпочинок це означає забезпечення та захист достатньої тривалості відпусток як до, так і після пологів. Крім того, можливості скороченого або неповного робочого дня, а також і достатню кількість перерв. Водночас формулювання «особливу допомогу» свідчить про необмеженість застосування правових засобів, а отже, і фактично дозволяє урізноманітнити реалізацію конституційного права на відпочинок для працівників-жінок.

З Трудового кодексу Польщі випливає, що конституційне право на працю регулюється окремою главою. Необхідно вказати, що значна частина норм права є аналогічною до українських, проте наявні зміни свідчать саме про впровадження європейських стандартів. Так відповідно до ст. 132 Трудового кодексу «працівник має право на не менше ніж 11 годин безперебійного відпочинку кожен день. Положення ч.1 не поширюється на: 1) працівників, які керують робочим місцем від імені роботодавця; 2) випадки необхідності проведення рятувальної операції для захисту життя чи здоров'я людини, захисту власності чи довкілля. У випадках, зазначених у ч. 2, працівник має право на відпочинок, еквівалентний період праці» [170]. Так визначено не лише максимальну тривалість робочого дня, але й мінімальну тривалість відпочинку. Така ситуація дозволяє забезпечувати реалізацію конституційного права на відпочинок через унеможливлення отримання додаткових навантажень чи роботи за сумісництвом. Проте для забезпечення конституційності рівності прав та інтересів суб'єктів суспільних відносин встановлюється варіативність способів реалізації права. Захист так само відбувається через обов'язковість відпочинку та його тривалості рівній тривалості навантаження.

Проте, усвідомлюючи перспективу зловживання такою можливістю як роботодавцем через примушування до погодження, так і працівником для отримання більшої заробітної плати, відбувається забезпечення конституційного права на відпочинок через критерії. Аналіз таких критеріїв визначає їх ключову особливість щодо перевищення інтересів суспільства або трудового колективу над інтересами однієї особи.

Відповідно до ст. 136 Трудового кодексу Польщі «для праці щодо нагляду за технічними пристроями, які лише частково готові до роботи, може бути дозволено щоденне продовження робочого часу, однак, не більше ніж на 16 годин за розрахунковий період не більше ніж 1 місяць. За кожен продовжений щоденний робочий час працівнику надається відпочинок у часі, що відповідає принаймні кількості відпрацьованих годин [170]. Тобто можна дійти висновку, що принцип відновлюваності лежить в основі всього правового регулювання конституційного права на відпочинок, а отже, і більш доцільним є встановлення його на рівні конституції, що й дозволить охопити всі випадки скорочення часу відпочинку. Також відмінністю врегулювання конституційного права на відпочинок у Польщі полягає у визначенні спеціальних норм не в окремих підзаконних актах, а в загальному порядку. У такий спосіб удається уникнути колізії щодо ієрархічності, а також і захистити права осіб, що працюють за окремими напрямками. Вимога щодо 16 годин на місяць є фактично максимальною нормою перепрацювання. Ця норма є яскравим прикладом поєднання норм права із різних галузей, оскільки конституційне право на відпочинок поєднується із фінансовими нормами щодо звітностей та виплат.

На основі проведеного аналізу нормативно-правових актів, що регулюють утілення конституційного права на відпочинок у Польщі, можливо виділити такі його особливості:

1. Диференційованість. Ця особливість полягає в конституційному врегулюванні не лише права на відпочинок як загального, але й встановлення його видів залежно від тривалості, суб'єктів та, власне, призначення відпустки. Унаслідок використання такого способу вже на рівні законодавства обсяг права на

відпочинок не може бути зменшений та виникає обов'язок у врегулюванні відносин, адже наявність прогалини щодо певних видів одразу буде помітною. Також диференційованість розкривається через різні напрями забезпечення конституційного права на відпочинок, що здійснюються як шляхом гарантування, так і через передбачені заборони.

2. Відплатність. На основі аналізу конституційних норм можна стверджувати, що право на відпочинок не відноситься до таких прав, які неможливо обмежити. Проте його нерозривний зв'язок з особистими та невід'ємними конституційними правами зобов'язує здійснювати дії щодо мінімізації негативних наслідків. У польському законодавстві таких шляхів декілька. Перший полягає в матеріальному відшкодуванні або ж оплаті понаднормових годин. Варто вказати, що схожі методи застосовуються і в національному законодавстві, втім на рівні конституції вони не закріплені. Другий шлях є новелою саме для українського законодавства, його сутність полягає в наданні відпочинку такої ж тривалості, що й тривалість виконання професійних обов'язків понаднормово. Так особа, що працює, має час як на відновлення сил, так і на реалізацію тих справ, що були відкладені внаслідок термінового виконання обов'язків.

3. Державне забезпечення. Норми Конституції Польщі щодо права на відпочинок демонструють обов'язкову наявність обов'язку в держави щодо сприяння його реалізації або ж охорони здійснення, що особливо яскраво проявляється в реалізації права на відпустку для батьків. Крім того, державне забезпечення полягає у встановленні спеціальних норм конституційного права на відпочинок в умовах надурочної роботи. Державне забезпечення відбувається в усіх конституційних напрямках, тобто у проведенні соціальної політики та гарантуванні відповідних соціальних відпусток; розвитку економіки, а отже, і забезпеченні можливості держави компенсувати втрачений відпочинок через роботу щодо подолання форс-мажорних обставин. На рівні вже законодавчих актів законодавче забезпечення проявляється через встановлення обмежень і критеріїв, за допомогою яких значно простіше з'ясувати, чи було дотримано порядку реалізації конституційного права на відпочинок суб'єктами.

На основі аналізу позитивних змін у польському законодавстві можна дійти висновку про потребу вдосконалення також українського законодавства. Запозичення повинно відбуватися шляхом встановлення більшого переліку видів права на відпочинок на рівні саме Конституції. Варто наголосити, що не обов'язковим є їх об'єднання в межах однієї норми, адже для кращого втілення конституційного права на відпочинок необхідним є його поєднання з іншими конституційними правами, що відображають призначення такого відпочинку. Тобто зміст ст. 45 Конституції України з урахуванням досвіду Польщі варто сформулювати так: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого та щоденного відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, додаткової відпустки, соціальної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, тривалість соціальної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом». Такі конституційні зміни допомагають зробити реалізацію конституційного права на відпочинок конкретною, допомогти зрозуміти, які завдання стоять перед кожним конкретним органом влади. Так Кабінет Міністрів зобов'язаний наглядати та контролювати за втіленням конституційного права на відпочинок. Водночас для забезпечення соціальних відпусток, як особливого виду конституційного права на відпочинок встановлюється значно більше право держави на втручання в суспільні відносини, а отже й використання інших методів. Закріплення таких положень на конституційному рівні робить правовим та усуває потребу в постійному підтвердженні з боку Конституційного суду щодо відповідності норми чи суддів загальної юрисдикції до правомірності дій державних органів.

Наступною країною-учасницею ЄС, досвід якої в питанні правового регулювання втілення конституційного права на відпочинок варто проаналізувати, є Литва. Країна уже більше ніж 15 років є повноцінним членом ЄС та протягом цього часу проводить стабільну політику підвищення рівня соціального захисту та захисту

соціальних прав, зокрема й права на відпочинок. На рівні Конституції Литовської Республіки у ст. 49 встановлено, що «кожна працююча людина має право на відпочинок і вільний час, а також на щорічну оплачувану відпустку. Тривалість робочого часу визначається законом» [171]. Тож конституційне право на відпочинок у Литві має ще один особливий вид, а саме право на вільний час. Сутність конституційної норми полягає в призначенні та способі використання саме поза робочого часу, що не спрямований чітко на відновлення сил. Якщо в українському законодавстві відпустка, наприклад, для догляду за дитиною теж вважається реалізацією конституційного права на відпочинок, то Конституція Литви вже спеціалізовано регулює таке питання. Варто вказати, що розподіл права на вільний час та відпочинок дозволяє правильно розподіляти й навантаження на працівника та враховувати його сімейні чи інші суспільні обов'язки. Така диференціація має дещо обмежувальний характер, оскільки визначає, що щотижневий відпочинок або відпочинок між робочими днями має бути реалізований виключно на відновлення сил, а отже, і впливає на свободу дій особи. Також визначається залежність робочого часу від тривалості відпочинку, оскільки не врегульовується конституцією та, власне, не володіє варіативністю та чіткими заборонами.

Глибше реалізація конституційного права на відпочинок встановлена Трудовим Кодексом Литви. Так згідно із ч. 3 ст. 35 «в ході здійснення угод про додаткову роботу не можуть бути порушені встановлені цим Кодексом або іншими нормами трудового права вимоги, що стосуються максимальної тривалості робочого часу і мінімальної тривалості часу відпочинку»[172]. Тобто українським законодавством регулюється не лише загальні питання здійснення конституційного права на відпочинок, але і його реалізація залежно від виду роботи. Робота за сумісництвом або робота дистанційно не можуть бути причинами зменшення часу відпочинку. Отже, пріоритетним правом є не саме право на відпочинок, а комплекс таких прав, передбачених у Конституції Литви щодо умов праці, охорони здоров'я та життя. Звичайно питання нетипового робочого дня чи обов'язків вирішуються в трудовому контракті, що збільшує можливості до тиску з боку роботодавця, а також імовірність настання соціального ризику щодо отримання

травми на виробництві, втрати працездатності або звільнення. Саме тому охоплення якнайбільшого кола суспільних відносин, пов'язаних із конституційним правом на відпочинок, є доречним. Для конституційного регулювання це питання є занадто спеціальним, через те що встановити всі форми виконання роботи неможливо. Ще однією особливістю є наявність посилянь не просто на законодавчі акти, а на норми трудового права, а отже, це може бути як сама Конституція Литви, так і закони у сферах цивільного чи адміністративного законодавства, адже важливою є не загальна спеціалізація, а спрямованість конкретної норми. Застосування такої юридичної техніки допомагає уникнути ситуації щодо непоширення на суспільні відносини певного закону через відсутність згадок про нього в основному профільному законодавчому акті. Для українського законодавства таке питання актуальне щодо постанов Кабміну, а також і щодо визначення в Конституції України питань для обов'язкової подальшої деталізації.

Відповідно до ч. 5 ст. 52 Трудового кодексу Литви «у випадку дистанційної роботи відпрацьований працівником час обчислюється в установленому роботодавцем порядку. Свій робочий час працівник розподіляє на свій розсуд, без порушення вимог, що стосуються максимальної тривалості робочого часу, а також вимог щодо мінімальної тривалості часу відпочинку» [172]. Проблема дистанційної роботи полягає в неможливості повноцінного контролю з боку державних органів, а також і фактична відсутність зв'язку працівника із професійними спілками чи іншими засобами громадського нагляду та контролю. Відповідно перевірка стану дотримання вимог про мінімальну тривалість відпочинку та загалом реалізації конституційного права на відпочинок суб'єктом є ускладненою. Норму можна тлумачити як заборону для роботодавця з погляду офіційного передбачення більшого навантаження на працівника, ніж таке передбачено законом. Утім реальну ситуацію щодо реалізації конституційного права на відпочинок така норма може й не врегулювати. Так позитивним є крок до визнання та закріплення за працівниками, що працюють дистанційно, права на відпочинок, проте ефективних методів забезпечення цього права поки що не встановлено.

У цьому контексті важливою є ст. 50 Трудового кодексу Литви, відповідно до якої «працівник має право тимчасово на термін до трьох місяців призупинити виконання трудового договору, у письмовій формі попередивши про це роботодавця за три робочих дні, якщо роботодавець два або більше місяців поспіль не виплачує всю належну працівникові заробітну плату або більш ніж два місяці поспіль не виконує інші свої зобов'язання, встановлені в трудовому і колективному договорі або встановлюються нормами трудового права, що регламентують час роботи і відпочинку, оплату за працю, безпеку і здоров'я працівників на роб ті. У такому разі працівник звільняється від обов'язку виконувати свою трудову функцію» [172].

На сьогодні українське законодавство не містить оперативних засобів захисту конституційного права на відпочинок. Норма гарантує реалізацію одночасно конституційного права на захист і права на відпочинок. Щодо захисту, то він здійснюється працівником самостійно, що зменшує витрати держави, а також і стимулює правомірність діяльності роботодавця. Необхідно наголосити, що невиконання професійних обов'язків є не лише формою захисту, але й покарання роботодавця за порушення умов трудового договору. У такому сенсі обов'язковим є застосування конституційних вимог щодо обізнаності особи та обґрунтованості підстав притягнення до юридичної відповідальності. Щодо останнього, то факти підтверджуються самою документацією, яку веде роботодавець. Утім обізнаність забезпечується шляхом повідомлення працівником про припинення виконання професійних обов'язків. Крім того, саме факт повідомлення виступає і засобом захисту працівника, оскільки підтверджує факт самозахисту, а не порушення дисципліни праці. Саме прав на самозахист у разі конституційного права на відпочинок потрібно закріпити на рівні конституції як окреме, оскільки вона матиме характер, як гарантії існування норми в ієрархічно нижчих законодавчих актах, так і засобом захисту прямої дії.

Згідно із ч. 4 ст. 107 Трудового кодексу Литви, «час відрядження працівника включає в себе час на проїзд працівника до зазначеного роботодавцем місця роботи і додому. Якщо поїздка здійснювалася після закінчення робочого дня, у вихідний або неробочий святковий день, працівник має право на відпочинок такої ж

тривалості в перший день після повернення або цей час відпочинку додається до часу щорічної відпустки із збереженням заробітної плати працівника за цей час відпочинку» [172]. Так визначається і конституційний розподіл вільного часу, тобто самого часу в дорозі та власне часу на відпочинок, який не може бути витрачений в умовах відрядження. Важливим є дуалістичний підхід до вирішення питання про відпочинок. Так обов'язковою є компенсація через включення вільного часу до робочого. Щодо права вибору реалізація конституційного права на відпочинок негайно чи долучення до відпустки, то потрібно вказати, що воно має бути обмежене залежно від напряму діяльності особи. Так одним із конституційних обов'язків держави є захист життя та здоров'я осіб, мінімізація імовірності настання соціальних ризиків через реалізацію соціальної політики. У разі відсутності відпочинку після відрядження в осіб, що керують транспортом або виконують роботи, порушення правил охорони праці та технічних вимог, які можуть завдати шкоди значній кількості членів трудового колективу, є недопустимим. Відповідно така норма потребує або деталізації, або ж окремого акта із переліком робіт, для яких обов'язковим є відпочинок саме після відрядження, а не відкладання такого права.

Окремі норми є щодо права на щотижневий та щоденний відпочинок. Так ч. 3–4 ст. 122 Трудового кодексу Литви встановлено, що «тривалість щоденного безперервного відпочинку між робочими днями (змінами) не може бути менше одинадцяти годин поспіль, а протягом семи наступних безпосередньо один за одним календарних днів працівнику повинно бути надано час безперервного відпочинку тривалістю як мінімум тридцять п'ять годин. Якщо чергування триває двадцять чотири години, час відпочинку триває не менше двадцяти чотирьох годин» [172]. Тобто встановлено обов'язкову наявність одного повноцінного вихідного, що допомагає повноцінно відпочити та відновити сили без перерв. Потреба в повноцінному відпочинку пояснюється саме фізичними особливостями організму людини та потребою не просто у відсутності навантаження, а зміні способу та видів діяльності. Крім того, визначено й мінімальну тривалість відпочинку протягом тижня, потреба в якій пояснюється наявністю різних форм виконання роботи як

робота змінами або ж дистанційна, а також і робота понаднорму. Тобто реалізація конституційного права на відпочинок буде залежати від обраного особою способу реалізації права на працю. Щодо чергування, то варто наголосити на його непостійності стосовно виконання професійних обов'язків. Наприклад, черговому лікарю на зміні може й не доведеться виконувати свої обов'язки, якщо не прийде жоден пацієнт. Водночас відсутня реалізація і конституційного права на вільний час, що свідчить про факт утомленості організму. Саме така втома є основним фактором для встановлення відпочинку не менше, ніж сама тривалість чергування. Зі свого боку, формулювання «чергування у 24 години» є встановленням максимальної його тривалості, адже від втоми особи залежить не лише її життя та здоров'я, але й оточення. Оскільки завдання держави захищати інтереси суспільства, то шляхом нормування максимальної тривалості робочого дня та чергування забезпечуються конституційні права на безпечні умови проживання, свободу дій, безпечне навколишнє середовище для всього населення держави.

Отже, на основі проведеного аналізу можна окреслити такі особливості втілення конституційного права на відпочинок за законодавством Литви:

1. Відсильний характер. Так правове регулювання конституційного права на відпочинок часто містить посилання на інші нормативно-правові акти. У межах конституції такі посилання здійснюються на законодавчі акти для обов'язковості їх прийняття. Крім того, відсильні норми дозволяють краще розуміти механізм утілення конституційного права на відпочинок, а отже, і віднаходити в ньому прогалини чи колізії. Водночас недоліком можна вважати надмірну завантаженість норм права та можливість неправильного тлумачення без охоплення всіх частин норми, що можуть бути в різних законодавчих актах. Саме тому важливим є встановлення на рівні конституції найбільш загальних прав щодо реалізації права на відпочинок та обов'язків держави.

2. Компенсаційний характер. Конституційні права на працю та відпочинок повинні взаємодіяти між собою, однак реалізація одного права не повинна перешкоджати чи обмежувати свободу в реалізації іншого. Так у межах литовського законодавства надурочні роботи або роботи змінами, що потребують більшого часу

роботи, повинні компенсуватись або ж через рівень заробітної плати, або через надання тривалих вихідних. Важливим є те, що розмір компенсації не є спільним для всіх, а залежить від виду роботи та її тривалості. Так відбувається гарантування інтересів усіх осіб, що працюють.

3. Всеохоплюваність. Конституційні норми охоплюють усі випадки реалізації права на відпочинок, його захисту та забезпечення, що дозволяє деталізувати їх на рівні закону. Проте саме рівень закону, а не інших нормативно-правових актів, є чітко встановленим. На відміну від українського законодавства щодо права на відпочинок, який об'єднує й окрім основного акта, як-то Кодексу законів про працю, також закони про види права на відпочинок, підзаконні нормативно-правові акти про реалізацію окремих видів права на відпочинок, литовське законодавство регулює особливі випадки разом. Тобто диференціація здійснюється в межах одного законодавчого акта. Зі свого боку, така ситуація значно зменшує можливість помилкового видозмінення призначення норми права щодо відпочинку та виникнення колізійних ситуацій. Отже, завдяки всеохоплюючому характеру Конституції зменшується навантаження на суди та законодавчі органи з виправлення помилок юридичної техніки.

Особливості та позитивні відмінності правового регулювання конституційного права на відпочинку в Литві дають змогу стверджувати, що необхідним є розподіл права на відпочинок. Так Конституцію України варто доповнити новою нормою 45-1 такого змісту: «кожен, хто працює, має право на вільний час. Держава гарантує реалізацію права на вільний час шляхом встановлення в законі соціальних, творчих відпусток, відпусток у зв'язку із підготовкою до змагань та/чи у зв'язку з навчанням». Так конституційне право на відпочинок більше не суперечить самій меті відновлення сил, утім через соціальні та інші відпустки як спосіб проведення часу поза виконанням професійних обов'язків є засобом соціалізації особи, а отже, стосується конституційних прав особи на свободу дій та думки. Саме передбачення на рівні Конституції України окремих видів прав, що використовують вільний від роботи час своєї реалізації значно спрощує систему їх реалізації та тлумачення самих норм права для їх застосування. Крім того, включення переліку відпусток до

гарантій визначає обов'язок роботодавця щодо їх надання. Так само це вже впливатиме на самий рівень навантаження на особи, яка працює, а отже, і на його втомлюваність та потребу у відпочинку.

Крім того, варто доповнити Кодекс законів про працю України новою статтею 83-1 про можливості працівників самостійно реалізовувати право на відпочинок. Так ця норма повинна мати такий зміст: «працівник має право тимчасово на термін до двох місяців призупинити виконання трудового договору, у письмовій формі попередивши про це роботодавця за два тижні, якщо роботодавець більше ніж півроку з моменту звернення не виконує обов'язок щодо надання щорічної, додаткової, соціальної відпустки. У цьому випадку працівник звільняється від обов'язку виконувати свою трудову функцію». У такий спосіб реалізується конституційне право як на захист, так і відпочинок. Крім того, відсутність потреби в залученні держави значно скорочує витрати державного бюджету.

Ще однією державою, де побудова законодавчих актів є наближеною до українського законодавства, є Чехія. Україна та Чехія мають багато спільних історичних моментів, що впливали на наявні в них нормативно-правові акти та методи правового регулювання, а отже, під час проведення реформ виникали спільні проблеми. Так аналіз чеського законодавства щодо конституційного права на відпочинок дозволить віднайти найбільш ефективні способи подолання прогалин і колізій, а також такі методи впливу на суб'єктів щодо права на відпочинок, що гарантували б його реалізацію в умовах сьогодення. Так у ст. 29 Конституції Чехії встановлено, що «жінки, молодь і особи з вадами здоров'я мають право на підвищену охорону здоров'я в процесі праці і особливі умови праці. Молодь і особи з вадами здоров'я мають право на особливий захист у трудових відносинах і на допомогу в оволодінні професією» [173]. Конституційне право на відпочинок безпосередньо пов'язано, як із охороною здоров'я для вказаних суб'єктів, так і правом на захист самих трудових відносин. Ця норма має загальний характер, що дозволяє визначити обов'язок держави не лише у сприянні реалізації конституційного права на відпочинок, але й щодо державного забезпечення та захисту. Зі свого боку така ситуація дещо змінює використовувані методи правового

регулювання, оскільки відбуватиметься втручання в діяльність організацій щодо перевірки втілення конституційного права на відпочинок окремими суб'єктами. Крім того, норма конституції одразу й закріплює поділ за суб'єктами, що дозволяє збільшувати час відпочинку залежно від навантаження, характеру праці, наявності додаткових освітніх чи сімейних обов'язків. Оскільки конституцією передбачено не лише право на працю та відпочинок, але й інші соціальні та особисті права, то в правовому регулюванні не може бути надана перевага жодному з них, що й створює міцний взаємозв'язок та налагоджений спільний механізм реалізації, забезпечення та захисту.

Аналіз українського законодавства про конституційне право на відпочинок показав, що є значні проблеми саме в його захисті. Зі свого боку, згідно зі ст. 38 Конституції Чехії «кожен має право на публічний розгляд його справи без зайвої тяганини і в його присутності, з тим щоб він міг висловитися з усіх наведених доказів» [173]. У такий спосіб деталізується право на захист, однак ключова відмінність полягає саме у використаному формулюванні «без зайвої тяганини». Це дозволяє оцінювати діяльність суду, пов'язаної з надмірною тривалістю чи зловживанням правом на продовження процесуальних строків розгляду справи. Крім того, критерій «без зайвої тяганини» дозволяє змінювати швидкість розгляду у разі потреби, що особливо пов'язано із конституційним правом на відпочинок, перешкоди в реалізації якого необхідно подолати максимально швидко через негативний вплив на стан здоров'я, безпеку інших осіб, які працюють, та вплив строку відпустки. У національному законодавстві використовується термін «розумні строки», що є не зовсім коректним для конституційного права на відпочинок, тому що передбачає застосування всіх наявних інструментів та процедур для об'єктивного рішення.

Тобто можливість до застосування скороченої процедури або засобів пришвидшення судового процесу відсутня. Також порушення розумності строків потребує окремого доведення, коли ж формулювання «без зайвої тяганини» дозволяє простіше аналізувати матеріали справи під час апеляції чи розгляду справи у Європейському суді з прав людини. Тож, враховуючи особливості

конституційного права на відпочинок, доцільним є видозмінення або доповнення Конституції України саме критерієм відсутності перепон, а не достатності часу.

Щодо законодавчого регулювання цього питання, то відповідно до ч. 1 ст. 90 Трудового кодексу «роботодавець зобов'язаний перераховувати робочий час так, щоб співробітник був між закінченням однієї зміни і початком наступної зміни, безперервний відпочинок протягом принаймні 11 годин, працівник у віці до 18 років протягом принаймні 12 годин протягом 24 годин поспіль» [174]. Тобто цією нормою втілюється положення Конституції Чехії щодо особливого захисту молоді. Проте саме із цього положення випливає необхідність у диференціації часу безперервного відпочинку між робочими днями й для осіб, що доглядають за дитиною, та осіб з особливими потребами. Відповідно можна дійти висновку про недолік законодавства щодо права на відпочинок усіх працівників. Варто наголосити, що кожній людині необхідним є саме період у тижні для безперервного відпочинку, оскільки це зменшує психологічне навантаження від монотонності роботи, а також дозволяє виконувати інші обов'язки людини та громадянина. Утім цією нормою права на відпочинок саме щотижневий не передбачено взагалі. Проблемним моментом є відсутність поділу на вільний час та час саме для відпочинку, а як наслідок, виділені 11 чи 12 годин використовуються не для відновлення загальної здатності до роботи, а лише на сон та дорогу до місця роботи.

Щодо реалізації конституційного права на відпочинок через відпустки, то Трудовий кодекс Чехії в ч. 4 ст. 92 передбачає, що «якщо це погоджено, у сільському господарстві може бути забезпечений безперервний відпочинок, протягом періоду: а) сезон робіт у 3 тижні - не менше 105 годин; б) сезон робіт у 6 тижнів – не менше ніж 210 годин» [174].

Позитивним аспектом можна виділити саме законодавче врегулювання окремих видів відпочинку за напрямками діяльності. Оскільки ведення сільського господарства потребує безперервної роботи щодо збирання урожаю або ж догляду за ним, то повинна бути забезпечена саме черговість та відпочинок у ті моменти протягом року, коли сільськогосподарської роботи немає. Водночас дискусійним є положення про узгодження часу відпочинку, адже не зрозуміла процедура такого

погодження, а також між ким конкретно воно має відбуватись. Так складним є як захист конституційного права на відпочинок, так і його забезпечення та контроль з боку держави.

Згідно із ч. 4 ст. 103 Трудового кодексу Чехії «до кінця дев'ятого місяця після пологів роботодавець зобов'язаний адаптувати робочі місця для відпочинку вагітних жінок, які годують груддю, і матерів-працівників» [174]. Тобто конституційне право на відпочинок забезпечується не лише виділенням спеціального часу, але й місць для його проведення. Важливим є встановлення чіткого строку для встановлення таких місць, оскільки саме у відповідний період жінка виходить на роботу із відпустки для догляду за дитиною. Проте догляд за дитиною може здійснювати батько, що аналогічно стосується і годування спеціальною їжею для немовлят. Тобто ключовим має бути виконання конституційного обов'язку батьків для догляду за дитиною, а не суб'єкт його виконання. Відповідно цією нормою обмежується право чоловіка на спілкування та виконання своїх сімейних прав.

Крім того, ускладнюється і реалізація самого конституційного права на відпочинок, оскільки можливість чергування виконання батьківських обов'язків для жінки та чоловіка-працівника надаватимуть більше часу для відновлення сил та продуктивнішої роботи.

Варто наголосити, що закріплення гендерних стереотипів щодо розподілу ролей в сім'ї, зокрема щодо догляду за дитиною на рівні законодавства є порушенням усіх конституційних особистих та соціальних прав особи, звужують свободу їх дій людини та формують хибну правосвідомість у населення. Так право саме не на вільний час, а на відпочинок для жінки фактично не реалізується. Вирішити ж цю ситуацію можна через зміну суб'єкта на гендерно нейтрального, тобто використання таких формулювань, як-то «особа, яка працює на підприємстві та здійснює догляд за дитиною».

Отже, на основі проведеного аналізу правового регулювання конституційного права на відпочинок за законодавством Чехії можна визначити такі його особливі риси:

1. Збалансованість. Збалансованість правового регулювання конституційного права на відпочинок полягає у встановленні як гарантій реалізації для особи, що працює, так і зменшення розміру прибутку та ймовірності настання соціальних ризиків для роботодавця. У межах Конституції така збалансованість також проявляється через завершеність норм, тобто втілення права на відпочинок має кореспондуючий обов'язок з боку держави, що особливо стосується жінок та молоді, а також і заборони, що обмежують протиправність поведінки. Так увесь механізм утілення конституційного права на відпочинок може бути порушеним лише через волю самого суб'єкта суспільних відносин, а не через колізійність законодавства.

2. Дискримінаційність. Дискримінація щодо конституційного права на відпочинок полягає у встановленні можливої реалізації таких його видів, як декретна відпустка лише жінками, що є нав'язуванням з боку держави соціальних і гендерних ролей. Негативним є не передбачення права на відпустку по догляду за дитиною для жінки, а відсутність аналогічного для батька. Крім того, дискримінація проявляється й у наданні більшого рівня захисту лише для молоді та особам із вадами здоров'я. Проте право на відпочинок стосується й осіб пенсійного віку через отримання виплат, а також і соціально незахищених верств населення, тобто перелік категорій осіб, що працюють, має бути розширений.

3. Захисний характер. Висновку про наявність такої особливості можна дійти, якщо звернути увагу на побудову конституційних та законодавчих норм права, кожна із яких містить обов'язки держави або встановлює, як саме має реалізуватись це право, а отже, порушення такого порядку є підставою для звернення за захистом. Крім того, вдалими є конституційні формулювання, що пришвидшують процес захисту. Щодо чеського законодавства, то захист відбувається через деталізацію конституційного права на відпочинок залежно від форми роботи та її напряму, як-то будівництво чи сільське господарство.

Тож позитивний вплив на українське правове регулювання конституційного права на відпочинок буде здійснювати запозичений досвід Чехії щодо його захисту та встановлення таких норм права, які б взаємодіяли один із одною. Так зміна

використаних конституційних формулювань щодо права на захист. Отже, ст. 55 Конституції України повинна мати таку редакцію: «права і свободи людини і громадянина захищаються судом без зайвої тяганини та в розумні строки». Так визначається баланс у тривалості судового процесу, а наявність критеріїв є основою для можливості скороченого розгляду справ щодо порушення конституційного права на відпочинок.

Крім того, необхідно доповнити Закон України «Про відпустки» саме про можливість надання, гарантованої Конституцією, щорічної відпустки для працівників сезонних робіт, що допоможе охопити правовим регулюванням більшу кількість суспільних відносин, а відтак і більше осіб, що працюють, перебуватимуть під конституційним захистом. Отже, ч. 9 ст. 6 цього Закону визначає, що «Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України» [3]. Такий підхід є неприпустимим, оскільки критерій пропорційності не визначений, що надає можливість надавати відпочинок у найменшому законодавчо встановленому строку відпочинку. Крім того, затвердження переліку сезонних робіт має обмежувальний характер, оскільки зменшує можливості для підприємницької свободи. На рівні Кабінету міністрів варто встановити лише перелік ознак щодо мінімальної і максимальної тривалості сезону, порядку залучення осіб до праці. Так само ст. 6 потрібно відредагувати так: «сезонним працівникам має бути надано право на безперервний відпочинок. Тривалість відпочинку, якщо сезонна робота триває 3 тижні, становить не менше ніж 105 годин. Тривалість відпочинку, якщо сезон триває більше ніж 3 тижні встановлюється, пропорційно до вказаної величини». Встановлення початкової мінімальної тривалості відпочинку для осіб, що працюють сезонно, і є засобом забезпечення належної тривалості реалізації конституційного права на відпочинок. Ця деталізація також допомагає втілювати конституційний принцип щодо рівності, який порушувався через фактичну відсутність врегулювання таких відносин.

Однією із найбільш соціально захищених держав є Фінляндія, що пояснюється високим рівнем матеріального забезпечення та правильним розподілом прав та

обов'язків між громадянами та державою. Досвід Фінляндії є корисним, адже відображає дещо інший підхід до врегулювання, як відносин щодо праці, так і щодо конституційного права на відпочинок, а отже, дозволить визначити можливості до запозичення та вирішення питань нестандартним шляхом. Крім того, порівняння правового регулювання конституційного права на відпочинок у різних країнах дозволить з'ясувати, який із них буде дієвим саме в межах українського суспільства. Так ст. 6 Конституції Фінляндії встановлено «рівність між статями в громадській діяльності або трудовому житті забезпечується відповідно детальними приписами закону, особливо щодо заробітної плати та інших умов найму» [175]. Тривалість робочого дня та відпочинку, власне, стосується інших умов найму, а вказівка в Конституції Фінляндії на існування окремого закону означає гарантованість його прийняття та стабільності. Також цією нормою закріплюється рівність у реалізації права на працю кожним суб'єктом та зобов'язання держави щодо контролю за дотриманням таких вимог. Проте в межах уже українського законодавства ця норма буде менш дієвою, оскільки не визначає конкретного суб'єкта відповідальності, а відсутність чіткого переліку інших умов найму може спричинити не включення до нього тривалості відпочинку. Так не зайвим було б включити норми щодо рівності відпочинку вже до Кодексу законів про працю України, а не Конституції, адже час відпочинку є безпосередньо пов'язаний і з часом роботи, то необхідно визначити максимальні норми навантаження саме для чоловіків та жінок. Водночас нормативно-правовий акт щодо таких обмежень для жінок був нещодавно скасований, що свідчить про його дискримінацію. Відповідно на рівні вже Конституції доречним буде встановлення заборони на дискримінацію за ознакою статі чи гендерну у праві на відпочинок. Заборона має пасивний характер щодо її дотримання, а отже, немає потреби визначати суб'єкта детально, а встановлення ознаки виступатиме критерієм оцінювання доцільності існування обмеження та його обґрунтованості саме фізіологічними показниками, а не суспільними стереотипами.

Також важливою є норма права, закріплена у ст. 18 Конституції Фінляндії, відповідно до якої «кожен має відповідно до закону право отримувати свій дохід шляхом найму на роботу. Державні органи повинні дбати про захист робочої сили»

[175]. Так ця норма є яскравим прикладом саме конституційного регулювання, оскільки хоча й має загальний характер та не визначає безпосередньо способи виконання обов'язку, утім деталізує закріплені положення щодо соціальності та демократичності. Дещо некоректним є формулювання робочої сили, адже визначає працівника не як особу із правами, а як інструмент виконання права на працю. Щодо самого захисту, то потрібно уточнити його тлумачення в широкому значенні, тобто як охоплення всіх напрямів реалізації, гарантування та власне захисту від порушень. Крім того, відсутність визначення спеціалізації органів, які здійснюють таку спеціалізацію, має позитивний характер стосовно поширення його на всі державні органи, які зобов'язані дотримуватись такої норми у відносинах із власними державними службовцями та в разі виявлення повідомляти про наявні правопорушення на підприємстві спеціалізовані органи.

Деякі норми права щодо конституційного права на відпочинок містяться в Законі Фінляндії «Про трудові договори», де в ст. 2 розділу 2 встановлюється, що «Працівник може за згодою роботодавця виконувати в період виплати допомоги по вагітності та пологах таку роботу, яка не загрожує йому або його безпеці, а також безпеці плода або народженої дитини. Однак така робота не повинна проводитися протягом двох тижнів до розрахункового терміну пологів або протягом двох тижнів після пологів. Як роботодавець, так і працівник мають право в будь-який час призупинити роботу в період виплати допомоги по вагітності та пологах» [176]. Так конституційне право на відпочинок регулюється диспозитивно, надаючи можливість суб'єктам використовувати договірні методи врегулювання власних відносин, що відповідає конституційному положенню про свободу дії та думки. Щодо обов'язку відпочивати до та після пологів, то захист здійснюється не так права на відпочинок матері, як гарантуються безпечні для життя та здоров'я дитини умови перебування. Саме відповідний критерій лежить в основі можливості не реалізовувати право на відпочинок надалі. Із цього твердження випливає, що конституційне право на відпочинок не має ключового значення у правовому регулюванні, його забезпечення здійснюється лише в сукупності із реалізацією інших завдань держави. Така ситуація пояснюється як високою правосвідомістю осіб, що зменшує імовірність до

порушення правопорядку, так і відсутністю загальної потреби у порушенні через достатнє врегулювання питання навантаження на працівника. Тобто правове регулювання має зворотний характер та конституційне право на відпочинок гарантується шляхом нормування робочого часу.

Підтверджує цю тезу й існування окремого законодавчого акта щодо часу праці. Так відповідно до ст. 3 розділу 2 Закону Фінляндії «Про робочий час», «Час, витрачений на поїздку, не включається в робочий час, якщо вона не розглядається, як одночасне виконання професійних обов'язків. Обов'язок роботодавця не допускати надмірного тягара, пов'язаного з поїздками в неробочий час» [177]. Так відбувається збалансування інтересів роботодавця через не включення часу дороги до робочого часу. Водночас забезпечується конституційне право на відпочинок, оскільки гарантується комфортність дороги, а також і зменшення тривалості використання вільного часу не на відпочинок. Так поїздки в неробочий час включають у себе, як виконання професійних обов'язків, так і час на поїздку додому. У будь-якому разі він зараховується саме до часу відпочинку, оскільки такий не здійснюється безпосередньо, то необхідною є мінімізація негативних наслідків та соціальних ризиків витрати такого часу не за призначенням.

Відповідно до ст. 32 розділу 4 Закону Фінляндії «Про робочий час», «роботодавець і працівник можуть домовитися про відступ від норм щодо тривалості регулярних робочих годин, про гнучкий режим робочого часу. Угода про гнучкий режим роботи повинна містити такі істотні умови: дні, у які працівникові дозволено перевищувати встановлений робочий час; норми щотижневого відпочинку» [177]. Гнучкий графік передбачає реалізацію права на працю у зручний час, який не впливає на якість результату такої роботи. Оскільки право на відпочинок у Фінляндії має договірний характер, то встановлення істотних умов спрямоване на забезпечення особи та можливість звернення до суду в разі порушення встановлених договором норм. Необхідно наголосити, що гнучкий графік роботи не обов'язково пов'язаний із роботою дистанційно та може передбачати змінність роботи або наявність чергувань. У такому разі обов'язковим є

контроль за навантаженням, оскільки визначеного в договорі мінімального часу відпочинку може бути недостатньо.

Отже, на основі проведеного дослідження законодавства щодо конституційного права на відпочинок у Фінляндії можна визначити такі його особливості:

1. Рівність. Конституційне правове регулювання питання права на відпочинок відрізняються від українського та інших досліджуваних країни тим, що всі види права на відпочинок є гендерно нейтральними та застосовуються до кожного працівника незалежно від його статті. Така ситуація дозволяє забезпечувати рівність у реалізації, але також рівність розподілу обов'язків та навантаження щодо виконання інших соціальних обов'язків ув позаробочий час для всіх осіб, що працюють. Важливо, що рівність не просто закріплена в Конституції як окрема норма, а є елементом сутності кожної норми права як конституційної, так і законодавчої щодо права на відпочинок.

2. Похідний характер. Ще однією відмінністю саме фінського права на відпочинок є його похідний характер від права на працю та нормативів щодо тривалості робочого часу. Така ситуація пояснюється врегулюванням питання права на відпочинок на локальному рівні задля зручності усіх осіб, що працюють на підприємстві. Водночас відсутність безпосереднього конституційного формулювання права на відпочинок робить його обмеження ймовірним, а захист стає складним через потребу доводити саме надмірність робочого часу. У цьому контексті конституційне регулювання права на відпочинок в Україні є досконалим, а отже, запозичувати таку тенденцію правового регулювання недоречно.

3. Спеціалізованість. Ця ознака полягає у встановленні окремих методів контролю, нагляду та правового регулювання для права на відпочинок у кожному способі виконання роботи. Наприклад, право на відпочинок на дистанційній роботі чи роботі із гнучким графіком встановлюється на договірних основах. Водночас для звичайного графіка обов'язковим є надання безперервного щотижневого відпочинку в спільний для всього колективу працівників день. Так спеціалізація полягає в підборі найбільш ефективних способів утілення конституційного права на

відпочинок для зменшення ролі держави у відносинах з особою, що працює. Завдяки спеціалізації в межах конституційного регулювання зникає потреба в деталізації та виокремленні чіткого переліку контрольно-наглядових повноважень для держави, а отже, і свій вплив вона здійснює лише стимулюючи правомірну поведінку щодо реалізації конституційного права на відпочинок.

Фінське правове регулювання значно відрізняється від застосовуваних у національному законодавстві методів та заходів правового впливу, а отже, і запозичення повинно відбуватись не пряме, а із трансформацією правових норм до умов та термінології використаної саме в Конституції України. Тому для встановлення рівності реалізації права на відпочинок варто ст. 45 Конституції України доповнити новою частиною 3, відповідно до якої «Реалізація права на відпочинок кожним, хто працює, здійснюється на засадах рівності та справедливості. Застосування привілеїв або створення перешкод у реалізації права на відпочинок за ознакою статті, віри, сексуальної орієнтації, національності чи іншими ознаками є забороненим. Держава зобов'язана забезпечувати рівність реалізації права на відпочинок».

Ще одним позитивним аспектом, необхідним для запозичення вирішення проблеми щодо витрати часу на дорогу, оскільки вона є головним фактором скорочення вільного часу та часу на відпочинок. Саме тому варто доповнити ст. 141 КЗпПУ щодо обов'язків роботодавця новою частиною 2, відповідно до якої «роботодавець зобов'язаний не допускати випадків надмірної тривалості поїздок в неробочий час». Така норма пов'язана з конституційним правом на відпочинок, адже безперервний щоденний відпочинок зменшується якраз можливі надурочні роботи або затримання на роботі, унаслідок чого збільшується тривалість повернення додому. Крім того, норма стосується відрядження та компенсування не лише витрат на дорогу, але й невикористаного часу відпочинку. Щодо конституційного регулювання, то ця норма спрямована на полегшення визначення питання про зловживання правами з боку роботодавця, а також може бути підставою для застосування права на самозахист. Крім того, визначення чітких обов'язків роботодавця щодо конституційного права на відпочинок зменшує

потребу у відповідному тлумаченні з боку Конституційного суду України, потреба в яких була через відсутність точно визначених суб'єктів гарантування конституційного права на відпочинок.

Отже, на основі проведеного дослідження можна дійти висновку, що конституційне регулювання права на відпочинок повинно мати системний характер та охоплювати не лише саму норму щодо конституційного права на відпочинок, але й взаємодіяти з нормами щодо захисту, особистими та соціальними правами особи. Крім того, важливим є відтворення в таких нормах конституційних принципів, що вплине на зменшення випадків неправильного тлумачення способу реалізації права на відпочинок, а також і покращить здійснення його захисту, оскільки не потрібно буде визначати кожен конкретну заборонену дію. Щодо зв'язку між конституцією та профільними законами, то варто надати перевагу деталізації всіх видів та методів у межах єдиного нормативного акта, що зменшить імовірність повторів та помилок юридичної техніки та полегшить доступ осіб, що працюють, до повної інформації про всі способи реалізації свого конституційного права на відпочинок.

Висновки до розділу 3

У процесі дослідження концептуальних засад вдосконалення механізму реалізації конституційного права громадян України на відпочинок зроблено наступні висновки.

Встановлено, що проблемами реалізації конституційного права громадян України на відпочинок є наступні: 1) низький рівень громадського контролю; 2) застосування застарілих методів впливу; 3) відсутність диференціації тривалості часу відпочинку; 4) залежність від тривалості робочого часу.

Для вирішення питань реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні запропоновано: наступні зміни до законодавства

1) переглянути ст. 79 Кодексу законів про працю України, у якій встановити порядок надання щорічних відпусток шляхом доповнення частиною 9; також аналогічну норму варто ввести як ст. 10-1 Закону України «Про відпустки»: «під час узгодження графіка відпусток із працівниками, що є особами з інвалідністю або неповнолітніми, роботодавець зобов'язаний надавати згоду на залучення до такого узгодження громадських організацій, установчими документами яких передбачена діяльність у сфері захисту таких осіб»;

2) для покращення якості громадського контролю необхідно вдосконалити ст. 65 КЗпПУ, доповнивши частиною 2 та 3:

«2. Роботодавець протягом 24 годин з моменту отримання запиту від працівника, професійної спілки такого підприємства чи громадської організації зобов'язаний надати доступ до результатів обліку надурочних робіт на поточний момент. 3. Не ведення обліку надурочних робіт кожного працівника є підставою для притягнення роботодавця до юридичної відповідальності та виплати компенсації працівникам за кожну надурочну годину праці. Не надання доступу до результатів обліку надурочних робіт на поточний момент є підставою для притягнення до юридичної відповідальності»;

3) необхідно доповнити ст. 43 Конституції України про права на працю частиною 6, відповідно до якої «кожному працівнику гарантується право на самозахист». Оскільки таке право поширюється на всі відносини із працюючими, то для деталізації права на відпочинок до ст. 45 Конституції потрібно додати частину 3, відповідно до якої «держава зобов'язана сприяти безперешкодній реалізації права на відпочинок для кожного, хто працює». На основі такого конституційного регулювання можливим є вдосконалення ст. 66 КЗпПУ, зміст якої буде таким: «на тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, роботодавець зобов'язаний створити умови для приймання їжі протягом робочого часу». Крім того, необхідним є й доповнення ст. 66 КЗпПУ частиною другою, відповідно до якої «у випадку не створення роботодавцем належних умов для приймання їжі протягом робочого часу та затвердження їх належності та комфортності профспілковою організацією (профспілковим представником),

працівник має право залишати робоче місце для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Залишення робочого місця для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин, у випадку, якщо роботодавцем не створено належних умов для приймання їжі протягом робочого часу, які затверджені щодо їх належності та комфортності профспілковою організацією (профспілковим представником), не вважається прогулом та не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності та/чи звільнення такого працівника»;

4) частину 11 ст. 10 Закону України «Про відпустки» необхідно викласти в такій редакції: «конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або профспілковим органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну та/або повідомити про дату початку відпустки за письмовим зверненням працівника»;

5) ст. 51 Конституції України варто доповнити частиною 3, яка має такий зміст: «Кожен із батьків, які працюють, мають право на відпустку для догляду за дитиною»;

3. На основі дослідження досвіду зарубіжних країн запропоновано:

1) зміст ст. 45 Конституції України варто сформулювати так: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, соціальної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, тривалість соціальної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом»;

2) варто доповнити Кодекс законів про працю України новою статтею 83-1 щодо можливості працівників самостійно реалізовувати право на відпочинок. Норма повинна мати такий зміст: «працівник має право тимчасово на термін до двох

місяців призупинити виконання трудового договору, в письмовій формі попередивши про це роботодавця за два тижні, якщо роботодавець більше ніж півроку з моменту звернення не виконує обов'язок щодо надання щорічної, додаткової, соціальної відпустки. У цьому разі працівник звільняється від обов'язку виконувати свою трудову функцію».

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоноване нове вирішення наукового завдання, яке виявилось розробці науковому обґрунтуванні теоретичних засад правового регулювання конституційного права громадян України на відпочинок.

1. Дослідження конституційно-правового регулювання часу відпочинку у своєму розвитку пройшло три етапи:

1) на першому вітчизняні науковці переважно досліджують загальні питання, що стосувалися комплексного вивчення поняття часу відпочинку, його змісту та сутнісних ознак, наприклад, правове регулювання часу відпочинку за законодавством України (наприкінці ХХ – початок ХХІ століття);

2) на другому розглядаються питання, які стосуються окремих аспектів часу відпочинку, наприклад, правове регулювання окремих видів часу відпочинку чи правове регулювання часу відпочинку окремих категорій осіб (орієнтовно 2003–2013 роки);

3) на третьому аналізується вітчизняне законодавство про час відпочинку стосовно його відповідності міжнародним стандартам, зокрема Європейського Союзу (останні декілька років).

2. Конституційне право людини і громадянина на відпочинок характеризується такими ознаками:

1) загальні ознаки, які притаманні всім конституційним правам: це основне право працівника, що закріплене на рівні Конституції; це право наділене особливою правовою охороною, що проявляється в його невідчужуваності, невичерпності, гарантуванні, неможливості скасування;

2) особливі ознаки, які притаманні конституційному праву як окремому виду прав: це право з'являється в людини і громадянина безпосередньо з моменту вступу в трудові правовідносини з роботодавцем, тобто є умовно залежним від цього факту; є системоутворюючим правом, тобто базовим правом для групи інших прав;

характеризується періодичністю, немайновим характером та має подвійний похідний характер.

3. Система міжнародних стандартів права на відпочинок (відпустку):

а) Міжнародні стандарти, прийняті Організацією Об'єднаних Націй:

1) Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року; 2) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року;

б) Міжнародні стандарти, прийняті Радою Європи: 1) Європейська соціальна хартія від 18 жовтня 1961 року;

в) Міжнародні стандарти, які є складовою законодавства Європейського Союзу: 1) Договір про заснування Європейської Спільноти від 25 березня 1957 року); 2) Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями від 07 лютого 1992 року; 3) Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09 грудня 1989 року;

г) Міжнародні стандарти, прийняті Міжнародною Організацією Праці:

1) Конвенція про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах (№ 14 від 25 жовтня 1921 року); 2) Конвенція про щорічні оплачувані відпустки (№ 52 від 24 червня 1936 року); 3) Конвенція про оплачувані відпустки в сільському господарстві (№101 від 4 червня 1952 року); 4) Конвенція про умови праці на плантаціях (№ 110 від 24 червня 1958 року); 5) Конвенція про оплачувані відпустки (№ 132 від 24 червня 1970 року); 6) Конвенцію про оплачувані учбові відпустки (№ 140 від 24.06.1974 року); 7) Конвенція про щорічні оплачувані відпустки морякам (№ 146 від 29 жовтня 1976 року; 8) Конвенція про надомну працю (№ 177 від 20 червня 1996 року); 9) Конвенцію про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства (№ 183 від 15 червня 2000 року);

г) Міжнародні стандарти, відображені в директивах Європейського Союзу: 1) Директива 93/104/ЄС про робочий час від 23 листопада 1993 року; 2) Директива 92/85/ЄЕС про запровадження заходів щодо сприяння поліпшенню безпеки та гігієни праці на роботі вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми від 19 жовтня 1992 року; 3) Директива 2003/88/ЄС про деякі

аспекти організації робочого часу від 04 листопада 2003 року; 4) Директива 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої Рамкової Угоди щодо батьківської відпустки, укладеної з BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP та ETUC, та відміну Директиви 96/34/ЄС від 8 березня 2010 року.

4. Сформульовано класифікацію конституційного права на відпочинок, що закріплені законодавчо: 1) право на відпустку; 2) право перерви в робочому дні та тижні; 3) право на відпочинок із спеціальною метою.

5. Надано класифікацію гарантій конституційного права на відпочинок залежно від сфери життєдіяльності, у якій вони реалізуються: гарантії відпочинку під час здійснення трудових обов'язків; гарантії відпочинку для забезпечення життя та належного рівня здоров'я; гарантії захисту конституційного права на відпочинок уповноваженими органами.

6. Складові механізму реалізації конституційного права на відпочинок: 1) правові норми щодо реалізації конституційного права на відпочинок; 2) юридичні факти; 3) правосвідомість. Особливостями механізму забезпечення конституційного права на відпочинок є: 1) множинність уповноважених органів; безперервність; багатофункціональність. Складові механізму захисту конституційного права на відпочинок: правові норми щодо юридичної відповідальності; діяльність органів публічної влади щодо захисту конституційного права на відпочинок.

7. Проблеми в забезпеченні конституційного права людини й громадянина на відпочинок: 1) наявність дискримінації за віросповіданням; 2) відсутність принципів обмеження конституційного права на відпочинок; 3) прогалини в повноваженнях профспілок.

8. Проблеми захисту конституційного права на відпочинок: 1) відсутність спеціальних заходів захисту; 2) надмірна тривалість розгляду справи; 3) можливість зловживання правами роботодавцем.

9. Для розв'язання питання реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок в Україні запропоновано:

1) доповнити ст. 43 Конституції України про права на працю частиною 6, відповідно до якої «кожному працівнику гарантується право на самозахист». Оскільки таке право поширюється на всі відносини із працюючими, то для деталізації права на відпочинок до ст. 45 Конституції необхідно додати частину 3, відповідно до якої «держава зобов'язана сприяти безперешкодній реалізації права на відпочинок для кожного, хто працює». На основі такого конституційного регулювання можливим є вдосконалення ст. 66 КЗпПУ, зміст якої буде таким: «на тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, роботодавець зобов'язаний створити умови для приймання їжі протягом робочого часу». Крім того, необхідним є й доповнення ст. 66 КЗпПУ частиною другою, відповідно до якої «у разі не створення роботодавцем належних умов для приймання їжі протягом робочого часу та затвердження їх належності та комфортності профспівковою організацією (профспівковим представником), працівник має право залишати робоче місце для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Залишення робочого місця для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин, у разі, якщо роботодавцем не створено належних умов для приймання їжі протягом робочого часу, які затверджені для їх належності та комфортності профспівковою організацією (профспівковим представником) не вважається прогулом та не може бути підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності та/чи звільнення такого працівника»;

2) частину 11 ст. 10 Закону України «Про відпустки» необхідно викласти в такій редакції: «конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або профспівковим органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну та/або повідомити про дату початку відпустки за письмовим зверненням працівника»;

3) ст. 51 Конституції України варто доповнити частиною 3, яка має такий зміст: «Кожен із батьків, які працюють мають право на відпустку для догляду за дитиною»;

4) зміст ст. 45 Конституції України повинен бути викладений так: «Право на відпочинок кожного, хто працює, забезпечується встановленням щотижневого мінімального безперервного часу відпочинку, мінімального часу безперервного відпочинку між робочими днями та встановленням збільшеного часу безперервного відпочинку щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час».

10. На основі дослідження зарубіжного досвіду запропоновано:

1) ст. 55 Конституції України доповнити таким змістом: «права і свободи людини і громадянина захищаються судом без зайвої тяганини та в розумні строки»;

2) ч. 9 ст. 6 Закону України «Про відпустки» має бути змінена до такої редакції: «сезонним працівникам має бути надано право на безперервний відпочинок. Тривалість відпочинку, якщо сезонна робота триває 3 тижні, становить не менше ніж 105 годин. Тривалість відпочинку, якщо сезон триває більше ніж 3 тижні встановлюється пропорційно до вказаної величини»;

3) ст. 45 Конституції України доповнити новою частиною 3, відповідно до якої «Реалізація права на відпочинок кожним, хто працює, здійснюється на засадах рівності та справедливості. Застосування привілеїв або створення перешкод у реалізації права на відпочинок за ознакою статті, віри, сексуальної орієнтації, національності чи іншими ознаками є забороненим. Держава зобов'язана забезпечувати рівність реалізації права на відпочинок»;

4) доповнити ст. 141 КЗпПУ про обов'язки роботодавця новою частиною 2, відповідно до якої «роботодавець зобов'язаний не допускати випадків надмірної тривалості поїздок у неробочий час».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Київ. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 1999. 18 с.
2. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : автореф. дис ... канд. юрид. наук. Київ, 2002. URL: irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_low/cgiirbis_64.exe?... (дата звернення: 17.03.2019).
3. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України від 28.01.1997*. 1997 р. № 2 стаття 4 (дата звернення: 15.03.2019).
4. Гордієнко М.І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2004. 177 арк.
5. Марусевич Д.О. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту поліцейських : дис. ... д-ра філософії з права : 081 – Право / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2021. 236 с.
6. Гуцу С.Ф. Правове регулювання відпусток цільового призначення: дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2007. 204 арк.
7. Красюк Т.В. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III та IV рівнів акредитації : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2008. 20 с.
8. Могілевський Л.В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України: автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2008. 22 с.

9. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Львів. нац. ун-т ім. І.Франка. Львів, 2009. 16 с.
10. Готра В.В. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2011. 20 с.
11. Чавикіна Т. І. Правове регулювання часу відпочинку працівників міліції України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2011. 19 с.
12. Чернова В. О. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку суддів за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2013. 18 с.
13. Авескулов В.Д. Правове регулювання щорічних відпусток : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 17 с.
14. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Одеса, 2014. 20 с.
15. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. ст. 141.
16. Гапон О. Є. Адаптація трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2015. 20 с.
17. Кузнецова Л.В. Особливості виникнення та розвитку основних інститутів трудового права України (XVIII – поч. XIX ст.) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Нац. ун-т ім. М.П. Драгоманова. Київ, 2017. 273 с.
18. Крічфалушій-Степанова К.М. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Доне. юрид. ін-т МВС України. Маріуполь, 2021. 197 с.

19. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : дис....канд. юрид.наук: 12.00.05 / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2009. 222 с.
20. Готра В.В. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України: дис....канд.юрид.наук: 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. Луганськ. 2011. 178 с.
21. Третьякова Є.А. Методи дослідження правового регулювання трудових прав працівників та механізму їх реалізації. *Порівняльно-аналітичне право*. № 5. 2016. С. 161–163
22. Крестовська Н.М., Матвеева Л.Г. Теорія держави і права : Елементарний курс. Видання друге URL: <http://studies.in.ua/krestovska-nm-teorja-derzhavi-prava.html> (дата звернення: 17.03.2019).
23. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина в Конституції України. Фондова лекція. URL: <https://naiau.kiev.ua/files/kafedru/kmp/lectures/pslg/lekc1-pr-svob.doc> (дата звернення: 17.03.2019).
24. Черних Є. М. Проблеми понятійних ознак суб'єктивного права. *Публічне право*. 2014. № 4. С. 213-220. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2014_4_32 (дата звернення: 17.03.2019).
25. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник / пер. з рос. Харків, 2001 URL: <http://pravoznaves.com.ua/books/6/17#chlist> (дата звернення: 17.03.2019).
26. Кириченко Ю.В. Конституційно-правове регулювання прав людини в Україні в контексті гармонізації з законодавством європейських держав : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.02 / Держ. ВНЗ «Ужгород. нац. ун-т». Ужгород, 2018. 512 с.
27. Шемшученко Ю.С. Великий енциклопедичний юридичний словник. Київ : Юридична думка, 2007. 943 с.
28. Головін А. С. Захист прав і свобод людини і громадянина єдиним органом конституційної юрисдикції в Україні : монографія. Київ : Юрінком Інтер, 2012. 384 с.

29. Горова, О. Громадянські права в системі конституційних прав і свобод людини та громадянина. *Часопис Київського університету права*. 2006. № 2. С. 38–42.
30. Пробко І.Б. Поняття та класифікація конституційних прав, свобод і обов'язків людини та громадянина, гарантії їх реалізації. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2013. Вип. 11. С. 86–89.
31. Шаптала Н.К. Конституційне право України : навч. посіб. Дніпропетровськ : ТОВ «ЛізуновПрес», 2012. 472 с.
32. Годованець В. Ф. Конституційне право України : навч. посіб. Київ : МАУП, 2005. 360 с.
33. Ядранський Д. М. *Соціологія вільного часу як складова соціології праці Грані*. 2010. № 2 (70). С. 114–119.
34. Михалко І.С. Загальна характеристика права засуджених на відпочинок. *Порівняльно-аналітичне право*. № 8. 2014. С. 171–174. URL: http://rap.in.ua/8_2014/51.pdf (дата звернення: 17.03.2019).
35. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 215 с.
36. Конституція України. Науково-практичний коментар редкол.: В. Я. Тацій (голова редкол.), О. В. Петришин (відп. секретар), Ю. Г. Барабаш та ін. ; Нац. акад. прав. наук України. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків : Право, 2011. 1128 с.
37. Гьоффе О. Трансцендентальний обмін – фігура легітимізації прав людини? // *Філософія прав людини / за ред. Ш. Г'осепата та Г. Ломанна*. Київ : Ніка-Центр, 2008. С. 32–47.
38. Малишев Б. В. Природні права людини: загальнотеоретична характеристика. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. № 2. С. 23-29. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bmju_2012_2_4 (дата звернення: 17.03.2019).

39. Готра В. В. Сучасний стан реалізації права на відпочинок в Україні. *Форум права*. 2010. № 4. С. 235–240. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2010_4_38 (дата звернення: 17.03.2019).
40. Гуцу С. Ф. Правова природа й особливості правового регулювання творчих відпусток для науковців. *Гуманітарний часопис*. 2005. № 1. С. 125–128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc_2005_1_18 (дата звернення: 17.03.2019).
41. Юрченко А. А. Правове регулювання учбових, творчих та соціальних відпусток: проблемні питання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 24. С. 569–575. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2012_24_72 (дата звернення: 17.03.2019).
42. Миколайчук А. В. Навчальна відпустка як одна з пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. Вип. 2. Том 1. 2018. С. 118–121.
43. Поняття нематеріальних благ та їх види. URL: <http://bibliograph.com.ua/grazhdanskoe-pravo-1/129.htm> (дата звернення: 17.03.2019).
44. Іншин М. І. Теоретико-правовий аналіз часу відпочинку працівників в Україні. *Актуальні проблеми держави і права*. 2015. Вип. 75. С. 309–313. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2015_75_46 (дата звернення: 17.03.2019).
45. Моткова О. До питання реалізації прав людини на основі норм Конституції України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 8. С. 139–142
46. Черноус С. М. Право на відпочинок у системі прав людини. *Право та інновації*. 2016. № 4. С. 134–139. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_4_22 (дата звернення: 17.03.2019).
47. Пашков А. С., Б. Ф. Хрустальов Обязанность трудиться по советскому праву. Москва : Юрид.лит., 1970. 192 с.
48. Снигирева И. О. Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда. Материалы международной научно-практической конференции «Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения». Москва : Проспект, 2008. С. 488

49. Юзько Т.М. Робочий час і час відпочинку як невід’ємна категорія права людини на життя. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2015. № 6. С. 102-104. URL: http://lsej.org.ua/6_2015/29.pdf (дата звернення: 17.03.2019).
50. Тищенко К.С. Міжнародні стандарти прав людини: поняття та класифікація. *Молодий вчений*. № 12 (52), грудень, 2017. С. 328–331.
51. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n53> (дата звернення 10.03.2019).
52. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. Організація Об’єднаних Націй. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення 10.03.2019).
53. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 року. Організація Об’єднаних Націй. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення 10.03.2019).
54. Європейська соціальна хартія (ETS N 35) від 18.10.1961. Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300 (дата звернення 10.03.2019).
55. Конвенція про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах № 14 від 25.10.1921. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_140 (дата звернення 10.03.2019).
56. Конвенція Про щорічні оплачувані відпустки № 52 від 24.06.1936. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_003 (дата звернення 10.03.2019).
57. Рекомендація стосовно щорічних оплачуваних відпусток № 47 від 24.06.1936. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_209 (дата звернення 10.03.2019).
58. Конвенція про умови праці на плантаціях № 110 від 24.06.1958. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_015 (дата звернення 10.03.2019).

59. Конвенція про оплачувані відпустки № 132 від 24.06.1970. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022 (дата звернення 10.03.2019).
60. Конвенція про щорічні оплачувані відпустки морякам № 146 від 29.10.1976. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_268 (дата звернення 10.03.2019).
61. Конвенція про оплачувані відпустки в сільському господарстві № 101 від 26.06.1952. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_233 (дата звернення 10.03.2019).
62. Рекомендація щодо оплачуваних відпусток у сільському господарстві № 93 від 26.06.1952. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_234 (дата звернення 10.03.2019).
63. Конвенція про оплачувані учбові відпустки № 140 від 24.06.1974. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_261 (дата звернення 10.03.2019).
64. Конвенція про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 від 15.06.2000. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294 (дата звернення 10.03.2019).
65. Конвенція про надомну працю N 177 (укр/рос) від 20.06.1996 № 177. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення 10.03.2019).
66. Рекомендація щодо надомної праці № 184 від 20.06.1996. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100 (дата звернення 10.03.2019).
67. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення 11.03.2019).
68. Дмитрієва К.І. Міжнародно-правове регулювання часу відпочинку та відповідність йому актів трудового законодавства України. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство*. 2013. Т.18. Вип.1 (18). С. 60–68.

69. Договір про заснування Європейської Спільноти від 25.03.1957. Європейське економічне співтовариство. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#o880 (дата звернення 11.03.2019).
70. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями 07.02.1992, 25.03.1957. Європейський Союз, ЄЕС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06 (дата звернення 11.03.2019).
71. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989. Європейське економічне співтовариство. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення 11.03.2019).
72. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000. Європейський Союз. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення 11.03.2019).
73. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31993L0104> (дата звернення 12.03.2019).
74. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> (дата звернення 12.03.2019).
75. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088> (дата звернення 12.03.2019)
76. Чавикіна Т.І. Європейський досвід становлення та розвитку права на відпустку. *Вісник ХНУВС*. 2015. № 2 (69). С. 244–250.
77. Аналіз рівня відповідності національного законодавства вибраним директивам ЄС з безпеки та гігієни праці, трудових відносин (Директива

- №2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу). Квітень 2018. URL: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_627060.pdf (дата звернення 21.03.2019).
78. Пилипчук Н.П. Конституційне право на відпочинок у Польщі: напрями запозичення в Україну. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 5. Том 2. С. 27-30.
79. Бортник С.М. Зміст, особливості та елементи часу відпочинку поліцейських. *Шлях успіху і перспективи розвитку (до 26 річниці заснування Харківського національного університету внутрішніх справ)* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 20 листоп. 2020 р.). Харків : ХНУВС, 2020. С. 43–46. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/handle/123456789/9722> (дата звернення 21.03.2019).
80. Георгіца А.З. Конституційне право зарубіжних країн : підручник. Тернопіль : Астон, 2003. 432 с.
81. Гринюк Р.Ф. Конституційне право зарубіжних країн : навч. посібн. Київ : Істина, 2009. 373 с.
82. Зозуля О.І., Панасюк С.А. Конституційне право України : альбом схем : навч. посіб. Харків : Харків юридичний, 2012. 258 с.
83. Костюченко О.А. Конституційне право України : навч.-метод. посіб. Київ : КНЕУ, 2001. 116 с.
84. Лапка О.Я., Пікуля Т.О. Конституційне (державне) право зарубіжних країн (у схемах) : навч. посіб. Київ : Атіка, 2008. 214 с.
85. Майданник О.О. Конституційне право України : навч. посіб. Алерта, 2011. 379 с.
86. Міхневич Л.В. Конституційне право зарубіжних країн (Загальна частина) : навч.-метод. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 164с.
87. Ріяка В.О., Семенов В.С., Цвік М.В. Конституційне право зарубіжних країн : навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2002. 512 с.

88. Совгиря О.В., Шукліна Н.Г. Конституційне право України : навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2007. 632 с.
89. Сташків Б.І. Конституційне право України : навч. посіб. Чернігів, 1999. 264 с.
90. Фрицький О.Ф. Конституційне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2002. 536 с.
91. Чушенко В.І. Конституційне право України : підручник. Київ : Ін Юре, 2007. 488с.
92. Пилипчук Н.П. Специфіка конституційного права на відпочинок у Литві: напрями запозичення в Україну. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4(29). Том 1. С. 79-83.
93. Пилипчук Н.П. Методология исследования конституционного права человека и гражданина на отдых. *Право и закон* (Республика Кыргызстан). 2018. № 4. С. 250-257.
94. Пилипчук Н.П. Особливості видів права відпочинку людини і громадянина. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 80–87.
95. Пилипчук Н.П. Характеристика міжнародних нормативно-правових актів, в яких регулюється право на відпочинок. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 6. С. 107-111.
96. Пилипчук Н.П. Гарантії забезпечення конституційного права людини і громадянина на відпочинок. *Верховенство права у процесі державотворення та захисту прав людини в Україні* : матеріали доп. учасн. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, Україна, 8–9 лютого 2019 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 82-85.
97. Пилипчук Н.П. Система міжнародних стандартів права на відпочинок (відпустку). *Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку* : тези доп. учасників наук.-практ. конф. (Харків, 11 жовт. 2019 р.). Харків : НДІ ППСН, 2019. С. 120-123.
98. Хромей В. В. Реалізація конституційного права на відпочинок. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2013. № 4. С. 143–149.

99. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2014. 20 с.
100. Авескулов В. Д. Щодо визначення поняття «щорічна відпустка». *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 362–367.
101. Корольчук Л. М. Право на соціальні відпустки: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 85–90.
102. Про туризм: Закон України від 15.09.1995 № 324/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1995. № 31. С. 241.
103. Про оздоровлення та відпочинок дітей: Закон України від 04.09.2008 № 375-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2008. № 42. С. 2330.
104. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.1991 № 796-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2001. № 16. С. 200.
105. Заворотченко Т.М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні: автореф. ... дис. канд. юрид. наук. : 12.00.02 / Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2002. 20 с.
106. Остапенко В. В. Поняття та класифікація юридичних гарантій прав і свобод людини. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. № 2–4. С. 25–28.
107. Кравченко В. В. Конституційне право України: навч. посіб. Київ : Атіка, 2009. 608 с.
108. Мацькевич М. М. Класифікація гарантій конституційних культурних прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2014. № 3. С. 60–65
109. Виноградова Н. Л. Захист основних політичних прав і свобод людини і громадянина в умовах розвитку громадянського суспільства в Україні URL: <https://bitly.su/dGYtn76k> (дата звернення: 18.01.2021).

110. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 30. С. 1114.
111. Інформація щодо відвідування України іноземними туристами та виїзду громадян України за кордон I півріччя 2016-2019 років : інформація Адміністрації Державної прикордонної служби. URL: <https://bitly.su/kiDnX> (дата звернення: 23.09.2019).
112. Копейчиков В. В. Реалізація суб'єктивних прав громадян. *Радянська держава і права*. 1984. №3. С. 13–19.
113. Домбровська О. В. Конституційне право на життя людини і громадянина та забезпечення його реалізації органами внутрішніх спра : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.02 / Нац. акад. внут. справ України. Київ, 2005. 19 с
114. Новіков В. В., Боровікова В. С. Про механізм реалізації прав і свобод людини. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2018. №3. С. 45–55.
115. Кравець М. О. Проблеми реалізації конституції в Україні. *Право і суспільство*. 2017. № 1(2). С. 14–17.
116. Морозюк С. М. Особливості структури механізму реалізації конституції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. № 5. С. 32–36.
117. Негодченко О. В. Забезпечення прав і свобод людини органами внутрішніх справ України: автореф. ... дис. д-ра. юр. наук : 12.00.07 / Нац. ін-т внут. справ. Київ, 2004. 38 с.
118. Скринник З. Е. Українська людина в європейському світі: виміри ідентичності. Київ : УБМ НБУ, 2015. 690 с.
119. Олійник А. Ю. Конституційно-правовий механізм забезпечення основних свобод людини громадянина в Україні: монографія. Київ : Алерта; КНТ ; Центр навчальної літератури, 2008. 470 с.

120. Лазур Я. В. Поняття, сутність та елементи адміністративно-правового механізму забезпечення прав і свобод громадян у державному управлінні. *Форум права*. 2009. № 3. С. 392–398.
121. Романова А.А. Система забезпечення прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Форум права*. 2012. № 2. С. 599–602.
122. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 № 794-VII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2014. № 13. С. 828.
123. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1999. №. 45. С. 397.
124. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1997 № 24. С. 170.
125. Лаврінович О. В. Державно-правовий механізм забезпечення конституційного права людини і громадянина на судовий захист та місце органів юстиції України у здійсненні правосуддя URL: <https://bitly.su/I12eW> (дата звернення: 29.08.2020).
126. Шило С. М. Механізм захисту прав і свобод людини і громадянина як гарантія забезпечення законності та дисципліни в діяльності органів внутрішніх справ. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2013. Т. 2. Вип. 22. Ч.1. С. 269–273.
127. Муза О. В. Адміністративно-правовий механізм захисту прав, свобод та інтересів фізичних і юридичних осіб в Україні. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2014. № 6. С. 32–36.
128. Лемак В.В., Туряниця В.В. Складові механізму захисту та гарантії прав і свобод людини Visegrad journal on human rights Paneurópska vysoká škola; Užhorodská národná univerzita. 2014.- Issue 2, Part 2. С. 183 –187.
129. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13.08.2017 № 2136-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2017. № 35. С. 6.
130. Рішення N 10-рп/2008: Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України щодо відповідності

- Конституції України окремих положень статті 65 розділу I, пунктів 61, 62, 63, 66 розділу II, пункту 3 розділу III Закону України «Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 22.05.2008. *Офіційний вісник України*. 2008. № 32. С. 22.
131. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96. *Офіційний вісник України*. 2015. № 21. С. 201.
132. Пилипчук Н.П. Механізм захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок. *Право як ефективний суспільний регулятор* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 15–16 лютого 2019 р.). Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 24-26.
133. Пилипчук Н.П. Проблеми реалізації конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні та пропозиції щодо їх вирішення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 4. С. 90-96.
134. Пилипчук Н.П. Проблеми забезпечення конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2019. № 4. С. 27-36.
135. Пилипчук Н.П. До питання проблем захисту конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні: напрями їх вирішення. *Visegrad journal on human rights* (Республіка Словаччина). 2018. № 6/2. Р. 126-130.
136. Пилипчук Н. П. Специфіка забезпечення конституційного права на відпочинок у Чехії. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25–26 січня 2019 року). Запоріжжя : Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 81–83.
137. Бисага Ю.М. Право на судовий захист: конституційно-правовий аспект : монографія. Ужгород : Гельветика, 2015. 207 с.
138. Волощук О. Принцип забезпечення права на відпочинок як інститутційний принцип трудового права . Підприємництво, господарство

- і право : *Науково-практичний, господарсько-правовий журнал*. Київ, 2004. № 2. С. 13–17.
139. Головін А. С. Права людини: інтерпретаційна діяльність Конституційного Суду України. Київ : Логос, 2012. 369 с.
140. Дуюнова О.М. До питання про прогалини у правовому регулюванні робочого часу та часу відпочинку . Тенденції розвитку науки трудового права та правосоціального забезпечення : зб. наук. праць : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.). Київ : Ніка-Центр, 2013. С. 171–178.
141. Ієрусалімов О.І. та ін. Конституційні права, свободи та обов'язки людини і громадянина : курс лекцій, навч.-метод. та довідкові матеріали до них. Київ : ГАН, 2004. 350 с.
142. Кафарський В.І. Конституційне право України у схемах : навч. посіб. Київ : Ліра-К, 2013. 270 с.
143. Кизименко К.О. Теоретико-правові аспекти регулювання робочого часу та часу відпочинку прокурорських працівників. *Держава і право* : зб. наук. праць. *Юридичні і політичні науки*. Київ, 2010. Вип. 50. С. 394–399.
144. Шемшученко Ю.С. Конституційні права, свободи і обов'язки людини і громадянина в Україні. Київ : Юридична думка, 2008. 251 с.
145. Маловичко С. Регулювання права на відпочинок деяких державних службовців, працівників правоохоронних, судових та інших органів. *Право України*. Київ, 2007. № 12. С. 72–73.
146. Мелашенко В.Ф. Основи конституційного права України : курс лекцій. Київ : Вентурі, 1995. 240 с.
147. Молдован В.В. Конституційне право: опорні конспекти : навч. посіб. Київ : Юмана, 1996. 272 с.
148. Олійник А.Ю. Конституційно-правовий механізм забезпечення основних свобод людини і громадянина в Україні : монографія. Київ : Алерта ; КНТ ; Центр навчальної літератури, 2008. 470 с.
149. Савчин М.В. Порівняльне конституційне право : навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2019. 327 с.

150. Селіванов А.О. Верховенство права в конституційному правосудді The supreme of law in the constitutional judgement : analysis of the constitutional jurisdiction : аналіз конституційної юрисдикції : [предмет конституційного права у вимірі конституційної юрисдикції]. Київ ; Харків : Академія правових наук України, 2006. 400 с.
151. Теліпко В.Е. Конституційне та конституційно-процесуальне право України : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2009. 568 с.
152. Тодика Ю.М. Основи конституційного права : навч. посіб. Харків : Консум, 1998. 117 с.
153. Федоренко В.Л. Конституційне право України : підручник. Київ : Ліра-К, 2016. 615 с.
154. Черноус С.М. Про право на відпочинок як природне право людини. Актуальні питання державотворення в Україні : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. Дню науки юрид. ф-ту (м. Київ, 20 трав. 2016 р.). Київ : Київський університет, 2016. Т. 2. С. 211–212.
155. Шукліна Н.Г. Конституційно-правове регулювання прав і свобод людини і громадянина в Україні : (проблеми теорії та практики) : монографія. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 424с.
156. Ярошенко О.М. Право на відпочинок за загальною декларацією прав людини й законодавством України. *Проблеми законності : академічний збірник наукових праць*. Харків, 2009. Вип. 100. С. 148–154.
157. Авескулов В. Д. Використання часу відпочинку у трудових правовідносинах. *Форум права*. 2015. № 2. С. 5–9.
158. Бойко І. В., Бойко О. І. Поняття та види трудових відпусток в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 2. С. 126–133.
159. Пилипенко А. А., Михалко Ю. Р., Жаров О. А. Правове регулювання робочого часу в Україні і за кордоном. *Молодий вчений*. 2017. № 11. С. 979–983.
160. Попова В. М. Соціальні права людини – основа соціальної держави. *Ефективність державного управління*. 2013. Вип. 37. С. 70–75.

161. Ярошенко А. С. Особливості правового регулювання відпусток, як гарантії держави, що надається працівнику. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*. 2018. № 1. С. 239–242.
162. Лопушняк Г.С. Рибчинська Х.В., Державні гарантії забезпечення соціально-економічних прав в Україні : конституційні засади та рівень практичної реалізації. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2015. № 1. С. 61–72.
163. Про перенесення робочих днів у 2020 році: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.10.2019 № 995-р. URL: <https://cutt.ly/frBA4HK> (дата звернення: 18.02.2020).
164. Кравченко О. А. Захист прав людини і громадянина органами конституційного контролю: процесуальні аспекти. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2011. С. 3. С. 39–44.
165. Мокрицька Н. П., Єрмолова Т. С. Правові проблеми реалізації права на щорічну основну відпустку в Україні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2018. №3. С. 108–118.
166. Собченко В. В. Правове регулювання часу відпочинку. *Актуальні проблеми державного управління*. 2013. № 2. С. 158–163.
167. Денисевич А. Ю. Основні проблеми законодавчого забезпечення права працівника на відпочинок. *Митна справа*. 2014. № 4. С. 214–219.
168. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 20. С. 99.
169. Щаповал В. М. Конституція Польської Республіки. Київ : Москаленко О.М., 2018. 84 с.
170. Kodeks pracy: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141. URL: <https://cutt.ly/drSCQQq> (дата звернення: 19.01.2021).

171. Lietuvos Respublikos Konstitucija: Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d. Referendume. URL: <https://cutt.ly/rrMctlg> (дата звернення: 19.02.2020).
172. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas: 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603 Vilnius. URL: <https://cutt.ly/rrMclUF> (дата звернення: 19.02.2020).
173. Ústava České republiky: ústavní zákon č. 1/1993 Sb. ve znění ústavního zákona a 98/2013 Sb. URL: <https://cutt.ly/arMcEug> (дата звернення: 19.02.2020) .
174. Zákoník práce: ZÁKON č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006. URL: <https://cutt.ly/BrMcPae> (дата звернення: 19.09.2020).
175. Suomen perustuslaki: 11.6.1999/731. URL: <https://cutt.ly/rrMcZIS> (дата звернення: 03.02.2021) .
176. Työsopimuslaki 26.1.2001/55 URL: <https://cutt.ly/RrSCydM> (дата звернення: 19.02.2021).
177. Työaikalaki 872/2019 URL: <https://cutt.ly/4rMcMwK> (дата звернення: 19.02.2021).

ДОДАТОК А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Пилипчук Н.П. Методология исследования конституционного права человека и гражданина на отдых. *Право и закон* (Республика Кыргызстан). 2018. № 4. С. 250–257.

2. Пилипчук Н.П. Особливості видів права відпочинку людини і громадянина. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 80–87.

3. Пилипчук Н.П. До питання проблем захисту конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні: напрями їх вирішення. *Visegrad journal on human rights* (Республіка Словаччина). 2018. № 6/2. Р. 126-130.

4. Пилипчук Н.П. Проблеми забезпечення конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2019. № 4 (10). С. 27–36.

5. Пилипчук Н.П. Проблеми реалізації конституційного права людини й громадянина на відпочинок в Україні та пропозиції щодо їх вирішення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 4. Том 1. С. 90–96.

6. Пилипчук Н.П. Специфіка конституційного права на відпочинок у Литві: напрями запозичення в Україну. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. № 4(29). Том 1. С. 79–83.

7. Пилипчук Н.П. Конституційне право на відпочинок у Польщі: напрями запозичення в Україну. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 5. Том 2. С. 27–30.

8. Пилипчук Н.П. Характеристика міжнародних нормативно-правових актів, в яких регулюється право на відпочинок. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 6. С. 107–111.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

9. Пилипчук Н.П. Гарантії забезпечення конституційного права людини і громадянина на відпочинок. *Верховенство права у процесі державотворення та*

захисту прав людини в Україні. Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, Україна, 8–9 лют. 2019 р.). Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2019. С. 82–85 (форма участі заочна).

10. Пилипчук Н.П. Механізм захисту конституційного права людини і громадянина на відпочинок. *Право як ефективний суспільний регулятор*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 15–16 лют. 2019 р. Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 24–26 (форма участі заочна).

11. Пилипчук Н.П. Специфіка забезпечення конституційного права на відпочинок у Чехії. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України* : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 25–26 січ. 2019 року. Запоріжжя : Запорізька міська громадська організація «Істина», 2019. С. 81–83 (форма участі заочна)..

12. Пилипчук Н.П. Система міжнародних стандартів права на відпочинок (відпустку). *Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку* : тези доп. учасників наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.). Наук.-дослід. ін-т публ. політики і соц. наук. Харків : НДІ ППСН, 2019. С. 120–123 (форма участі заочна).