

СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 349.2

КОНСТИТУЦІЙНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК ЯК ДЕРЖАВНА ГАРАНТІЯ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

О. Маланчук

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,
e-mail:olya.m2510@gmail.com*

З'ясовано гарантії реалізації права на відпочинок відповідно до ст. 45 Конституції України. З огляду на формулювання «кожен, хто працює» визначається коло осіб, які вправі претендувати на його реалізацію. Проаналізовано іноземне законодавство у цій сфері та проведено паралелі з вітчизняними нормами законодавства. Відзначено важливість дотримання принципу рівності у праві на відпочинок у зв'язку з проблемою гендерної нерівності, яка у наш час є надзвичайно актуальною.

Розглянуто також співвідношення робочого часу і часу відпочинку як юридичними категоріями. Доведено, що термін «час відпочинку» варто розуміти як вільний від виконання трудових обов'язків час. Запропоновано як варіант позначати його у законодавстві як «позаробочий час». Як зразок наведено норми іноземного законодавства, що стосуються визначення позаробочого часу.

З'ясовано правову природу юридичних гарантій, запропоновано критерії класифікації. Досліджено співвідношення гарантій права на відпочинок та механізм їх реалізації.

Ключові слова: право на відпочинок, час відпочинку, робочий час, юридичні гарантії.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2019.69.111>

Конституція України передбачає низку соціальних прав людини, серед яких важливе місце належить праву на відпочинок. Особливість цього права пов'язана з потребою встановлення основних базисів, що стосуються відновлення здоров'я, фізичних та розумових здібностей працівників. У зв'язку з цим, закріплення у ст. 45 Основного Закону права на відпочинок є державною гарантією його реалізації. Адже конституційні норми є нормами прямої дії, мають найвищу юридичну силу, а задекларовані положення потребують гарантування з боку держави.

Право на відпочинок та гарантії його реалізації були предметом досліджень у працях П. Д. Пилипенка, В. Я. Бурака, Т. В. Парпан, О. А. Ситницької, С. М. Черноус. Однак деякі аспекти, що стосуються конституційного гарантування цього права залишилися поза увагою науковців або розкриті не достатньо.

Метою статті є з'ясування поняття та сутності конституційного права на відпочинок, окреслення часових параметрів співвідношення робочого часу і часу відпочинку, характеристика законодавства, що регулює відносини у сфері часу відпочинку та забезпечує гарантії прав працівників під час реалізації ними конституційного права на відпочинок.

Виклад основного матеріалу. Конституція України, як відомо, гарантує кожному, хто працює, право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановлення

скороченого робочого дня для окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови цього права визначено у законі [3, с. 14].

З огляду на конституційне формулювання – «кожен, хто працює, має право на відпочинок», деякі науковці вважають, що, хто не працює, той не має права на відпочинок. А тому запропоновано внести зміни до Конституції України відповідно до вимог Загальної декларації прав людини і забезпечити таким правом кожного, а не лише працівників [9]. Однак такий підхід доктринального тлумачення цієї норми, як видається, не зовсім відповідає Декларації, яка, на відміну від Конституції України, наголошує на природних правах людини, а отже, у правовій площині цілком логічно, що право на відпочинок мало б стосуватися лише тих, хто працює. Адже, як відомо, час відпочинку особи, яка не працює, перебуває поза сферою правового регулювання. Вочевидь, суб'єкт права на відпочинок «кожен, хто працює» визначений у Конституції України цілком закономірно, охоплює усіх працівників, які перебувають у трудових правовідносинах, осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами та інших осіб, які виконують оплачувані роботи.

Можна, щоправда висловити претензії щодо самого слова «кожний», оскільки за такого формулювання можна засумніватися, чи стосується це право «кожної»? Конституційний Суд України з приводу цього питання висловився та роз'яснив, що поняття «кожен» охоплює всіх без винятку осіб – громадян України, іноземців та осіб без громадянства, які перебувають на території України [5]. Але навіть з огляду на таке тлумачення цього терміна, вважаємо за потрібне все ж зазначити, що юриспруденція звикла зазвичай оперувати усталеними юридичними термінами. І «кожен, хто працює» у класичному варіанті мало б звучати, як «особа, яка працює». Тоді б претензій з боку поборників гендерної рівності можна було б уникнути безсумнівно.

Якщо порівняти, наприклад, аналогічну норму у Конституції Республіки Польща, то тут суб'єктом права на відпочинок проголошено «працівника». При цьому, під поняття «працівник» у значенні ст. 2 Кодексу праці Республіки Польща [13, с. 12] підпадає лише особа, яка працевлаштована на підставі трудового договору, тобто перебуває у трудових правовідносинах. Тому навіть деякі польські науковці вважають, що термін «кожен, хто працює», як це передбачено у Конституції України, є значно кращим для визначення кола осіб, які мають право на відпочинок [10, с. 124].

Не менш важливим у науковому плані є проблема визначення часу відпочинку як правової категорії. На жаль, український законодавець тут ухилився від надання йому легітимності, а обмежився протиставлянням часу відпочинку робочому часу. Тобто, загальноприйнятою в науці трудового права є ідея, що весь час, який перебуває поза межами робочого часу, власне, і є часом відпочинку працівника, що перебуває у трудових правовідносинах [8, с. 273].

Однак цілком логічно постає запитання, чи можемо ми називати весь час, вільний від роботи, – «часом відпочинку»? Як слушно зауважує П. Д. Пилипенко, термін «час відпочинку» за своїм значенням не відповідає фізіологічному поняттю «відпочинку», коли людина нічого не робить, а отже, вона, мабуть, відпочиває. Тому в юридичній літературі запропоновано все, що перебуває поза робочим часом, називати «вільний від роботи час» або «неробочий час» [7, с. 288]. До речі, згадувані вже нами польські сусіди на законодавчому рівні (у Кодексі праці Республіки Польща) так і вказали – «час, вільний від праці» [13, с. 12].

Цікавими з цього приводу можуть бути думки французького соціолога Ж. Дюмазадьє, який вважає, що «відпочинок» – це лише одна із трьох функцій дозвілля, поряд із розвагами та розвитком особистості. Зокрема, під поняттям «дозвілля», він розумів певну сукупність занять, яким індивід може віддаватися з метою відпочинку, для розвитку своїх знань, а також добровільної участі в суспільному житті у вільний від обов'язків час [11, с. 212]. Російські науковці також проводять порівняння понять «відпочинок» та «дозвілля» і вважають, що «дозвілля» – це певний період, який має визначену структуру та є результатом розподілу часу між різними видами діяльності (поза межами робочого часу), а «відпочинок» – стан відновлення сил [4, с. 12]. Тому позначати поняттям «час відпочинку» весь час вільний від роботи особи неправильно, адже відпочинок спрямований на відновлення нормального стану організму, проте не охоплює весь неробочий час особи.

Якщо звернутися до Закону про стандарти зайнятості [12] канадської провінції Онтаріо, то тут також не вживають термін «відпочинок». Натомість використовують поняття «час поза роботою» або «час вільний від роботи». Зокрема передбачено, що працівник може отримати півтори години оплачуваного часу, вільного від роботи, у якості компенсації за понаднормовані години роботи замість оплати у грошовому виразі, якщо працівник і роботодавець погоджуються на це, а також право працівників на 32 послідовні години, вільні від роботи, щотижня.

Отже, беручи до уваги наведені тут аргументи, можемо зробити висновок, що термін «час відпочинку», закріплений чинним трудовим законодавством, варто розуміти як вільний від виконання власне трудових обов'язків час. І законодавець, встановлюючи правила його використання, мав на меті забезпечити гарантії його реалізації саме як часового періоду, що перебуває поза сферою виконання трудових обов'язків.

Варто відзначити, що Конституція України, проголошуючи право на відпочинок кожному, хто працює, у цій же ст. 46 два абзаци присвятила гарантіям реалізації цього права. І хоча саме слово «гарантії» тут відсутнє, однак аналіз змісту частин другої і третьої дає підстави вважати, що йдеться саме про них.

За визначенням Великого тлумачного словника сучасної української мови, «гарантія» – це «порука в чомусь, забезпечення чого-небудь», а «юридичні гарантії» – «законодавчо закріплені засоби охорони прав і свобод громадян, свободи їх реалізації, а також засоби охорони правопорядку, інтересів суспільства і держави» [1, с. 222]. У правовій літературі під гарантіями прав, свобод та обов'язків людини та громадянина розуміють систему соціально-економічних, політичних, юридичних умов, способів та засобів, які забезпечують їхню фактичну реалізацію, охорону та надійний захист [6, с. 203].

У науковій літературі існує чимало варіантів класифікацій юридичних гарантій прав працівників. У нашому випадку варто виділити юридичні гарантії з огляду на їхню юридичну силу – конституційні і галузеві. І тут цілком зрозуміло, що, враховуючи правову природу норм Конституції України, її гарантії мають вочевидь вищу юридичну силу. Також вони вказують на найважливіші правовідносини, які потребують способів та засобів реалізації. Галузеві ж гарантії покликані їх розширювати та конкретизувати у відповідних нормативно-правових актах.

Наприклад, Основний Закон України гарантує працівникам право на вихідні та святкові дні, а конкретизація цього положення міститься у Кодексі законів про працю, де встановлено такі святкові (неробочі) дні, як Новий рік, Різдво Христове та інші. Насправді конституційні та галузеві гарантії прав працівників тісно

взаємопов'язані, адже Конституція є основою, на якій формується законодавство України, при цьому вона може стати реальною лише в тому випадку, якщо положення, які в ній містяться, будуть конкретизовані та деталізовані у відповідному законі, який встановлює механізм реалізації цієї гарантії [2].

На завершення можемо зробити висновок, за яким у Конституції України закріплено право на відпочинок, зважаючи на правову природу норм Основного Закону, що і є однією з гарантій його реалізації. Більше того, конституційна норма визначає суб'єкта права на відпочинок і механізм забезпечення цього права. Суб'єктом права на відпочинок є «кожен, хто працює», а отже, йдеться про осіб, які перебувають у трудових правовідносинах. Дещо некоректним можна вважати законодавче визначення «часу відпочинку», адже у такому своєму формулюванні ця юридична категорія не зовсім відповідає часовому періоду, що перебуває поза сферою виконання трудових обов'язків. І власне конституційне закріплення права на відпочинок є державною гарантією його реалізації.

Список використаних джерел

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / [уклад. В. Т. Бусел]. Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
2. Єрмоменко В. В. Правові форми реалізації громадянами права на працю // *Право України*. 1999. №1. С. 16–19.
3. Конституція України [Текст]: офіц. текст: [прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами, внесеними Законом України від 8 грудня 2004 р.: станом на 1 січня 2006 р.]. Київ: Мін-во Юстиції України, 2006. 124 с.
4. Орлов А. С. Социология рекреации. Москва: Наука, 1995. 146 с.
5. Рішення Конституційного Суду України від 30 вересня 2009 року № 23-рп/2009 // *Вісник Конституційного Суду України*. 2009. № 6. С. 32–38.
6. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків: Консум, 2001. 656 с.
7. Трудове право України. Академічний курс / [за ред. П. Д. Пилипенка]. Київ: Видавничий дім, 2006. 544 с.
8. Трудове право України: навч. посібник / [Пилипенко П. Д., Буряк В. Я., Козак В. Я. та ін.]; за ред. Пилипенка П. Д. Київ: Видавничий дім «Ін Юре», 2003. 536 с.
9. 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.
10. Banaszak V. B., Jabłoński M. Komentarz do art. 66 // *Konstytucje Rzeczypospolitej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 r.*, red. J. Boć. Wrocław, 1998. 360 s.
11. Dumazedier J. Sociologie empirique du Coisir. Critique et contrecritique de la civilization du Coisir. Paris, 1974. 270 p.
12. Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000. URL: http://www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws_new/document/ID/freeside/00_96113_01#section36.
13. Kodeks pracy : stan prawny na 1 lutego 2010r / okład. I. Banaszewski. Warszawa-Bielsko-Biala: Park Prawo, 2010. 232 s.

References

1. Busel, V. T. (2005). *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukraynskoi movy (z dod. i dopov.)*. Irpin: VTF «Perun».
2. Ieromenko, V. V. (1999). Pravovi formy realizatsii hromadianamy prava na pratsiu. *Pravo Ukrainy, 1*, 16–19.
3. Konstytutsiya Ukrayiny. (1996, cherven' 28). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*.
4. Orlov, A. S. (1995). *Sotsyolohyia rekreatsyy*. Moskva: Nauka.

5. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy vid 30 veresnia 2009 roku № 23-rp/2009. *Visnyk Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy*, 6, 32–38.
6. Skakun, O. F. (2001). *Teoriia derzhavy i prava: Pidruchnyk*. Kharkiv, Konsum.
7. Pylypenko, P. D. (2006). *Trudove pravo Ukrainy. Akademichnyi kurs*. Kyiv, Vydavnychiy dim.
8. Pylypenko, P. D., Buriak, V. Ia., & Kozak, V. Ia. (2003). *Trudove pravo Ukrainy: navch. posib*. Kyiv: Vydavnychiy dim «In Yure».
9. Chernous, S. M. (2016). Pravo na vidpochynok u systemi prav liudyny. *Pravo ta innovatsii*, 4, 134–139.
10. Banaszak, V. B., Jabłoński, M. (1998). Komentarz do art. 66. In Boć, J. *Konstytucje Rzeczypospolitej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 r.* Wrocław.
11. Dumazedier, J. (1974). *Sociologie empirique du Coisir. Critique et contrecritique de la civilization du Coisir*. Paris.
12. Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000,. Retrieved from http://www.bclaws.ca/-EPLibraries/bclaws_new/document/ID/freeside/00_96113_01#section36.
13. Banaszewski, I. (2010). *Kodeks pracy: stan prawny na 1 lutego 2010 r.* Warszawa-Bielsko-Biala: Park Prawo.

CONSTITUTIONAL ESTABLISHMENT OF THE TIME TO REST AS A STATE GUARANTEE OF ITS REALIZATION

O. Malanchuk

*Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000,
e-mail: olya.m2510@gmail.com*

The article clarifies the guarantees of the right to rest realisation in accordance with Art. 45 of the Constitution of Ukraine. The feature of this right is determined, in connection with the need to establish the basic bases concerning the restoration of health, physical and mental abilities of employees. In view of the wording «everyone who works» the number of persons who are entitled to claim for its realization is defined and it covers all workers in employment relationships, persons, who works under civil contracts and other persons, who perform a paid work. According to this, the position of scientists, that those who do not work, do not have the right to rest is rejected.

The foreign legislation in this field is analyzed and parallels with national legislation are drawn. The importance of following to the principle of equality in the right to rest has been emphasized, as the problem of gender inequality, which is extremely relevant in our time. The sociological aspect of the right to rest in this sphere has been investigated.

The problem of determining the time of rest as a legal category is described, as the Ukrainian legislator avoided giving it legitimacy. The relation between working time and rest time as legal categories is also considered. It is proved that the term «rest time» should be understood as time off from work as it does not cover all the time free from the work of a person, as rest is aimed at restoring the normal state of the body, but does not cover all non-working time of the person. Also, it is suggested to designate it in the legislation as «off-work hours». Examples of foreign law regarding the definition of working time are given as an example.

The provisions of the Constitution of Ukraine devoted to guarantees of the exercise of this right are examined. The legal nature of legal guarantees is clarified and classification criterias are proposed. The relation between the guarantees of the right to rest and the mechanism of realization are investigated. The legal nature of the norms of the Constitution of Ukraine is

described, since its guarantees have the highest legal force. The aim of sectoral guarantees is studied, because of their intended to extend and specify constitutional guarantees in the relevant legal acts.

The characteristic of the legislation, that regulates the relations in the sphere of leisure time and provides guarantees of the rights of employees during the exercise of their constitutional right to rest is conducted. It is proved that securing the right to rest in the Constitution of Ukraine, according to nature of its norm, is a state guarantees of its realization.

Keywords: right to rest, time of rest, working hours, legal guarantees.

*Стаття: надійшла до редакції 25.09.2019
прийнята до друку 05.11.2019*