

Черноус С. М.,

<https://orcid.org/0000-0003-0226-1696>

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПОЧИНОК: ПРОБЛЕМИ ОБМЕЖЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

THE CONSTITUTIONAL RIGHT OF EMPLOYEES TO REST: THE PROBLEM OF LIMITATION IN THE CONDITIONS OF MARTIAL LAW OF UKRAINE

Стаття присвячена проблемам обмеження права працівників на відпочинок. Розкриваються питання юридичних підстав та порядку обмеження прав людини і громадянина в Україні. Висловлюються підходи до розуміння категорії обмеження прав працівників в розрізі норми статті 64 Конституції України. Наголошується на неприпустимості обмеження тих прав людини і громадянина, які не визначені в указі Президента України про введення воєнного стану. Висловлюється позиція про те, що обмеження права на відпочинок, яке відсутнє у вичерпному переліку конституційних прав і свобод людини і громадянина, що тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану, фактично було запроваджено Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. і є порушенням встановленого порядку обмеження прав і свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану.

Акцентується увага на способах обмеження права на відпочинок: як безпосередньо – шляхом призупинення дії окремих норм, що регулюють відносини часу відпочинку працівників, так і опосередковано – через закріплення можливості збільшення тривалості робочого часу. Висловлюється думка, що, враховуючи цільове призначення робочого часу, яке протилежне меті надання часу відпочинку, є підстави стверджувати, що створюється загроза забезпеченню потреб людини як біологічної істоти.

Стверджується, що можливості, які законодавець надає роботодавцю в частині звуження змісту або обсягу трудових прав працівників, мають переслідувати легальну мету, бути обґрунтованими, тобто обумовленими лише об'єктивно, реально існуючими в умовах воєнного стану потребами, а не інтересами окремих суб'єктів та бути співмірними таким потребам. Обмеження права на відпочинок в умовах воєнного стану, за умови дотримання порядку його встановлення, має бути необхідним і пропорційним потребам та інтересам держави й суспільства, зокрема, обумовлено роботою таких працівників на об'єктах критичної інфраструктури.

Ключові слова: конституційні права та свободи людини і громадянина, звуження змісту та обсягу прав, порядок обмеження прав, право на відпочинок, робочий час, час відпочинку, воєнний стан.

The article is devoted to the problem of limiting the employee's right to rest. The issues of legal grounds and procedures for restricting human and civil rights in Ukraine are revealed. Approaches to understanding the limitation category of employee's rights in the context of the norms of Article 64 of the Constitution of Ukraine are expressed.

It is underlined that it is inadmissible to limit those human and civil rights that are not specified in the decree of the President of Ukraine on the introduction of martial law.

The position is expressed that the restriction of the right to rest, which is absent in the exhaustive list of constitutional rights and freedoms of a person and a citizen, which are temporarily limited concerning the introduction of martial law, was actually established by the Law of Ukraine «On the organization of labor relations in the conditions of martial law» from 03/15/2022 and is a violation of the stipulated procedure for limiting the rights and freedoms of a person and a citizen under martial law.

Attention is focused on the ways of restricting the right to rest: both directly – by suspending the effect of certain norms regulating the relationship between employees' time off, and indirectly – by establishing the possibility of increasing the duration of working hours. The opinion is expressed that, taking into account the purpose of working time, which is opposite to the purpose of providing time off, there are reasons to claim that there is a threat to the provision of human needs as a biological being.

It is stated that the possibility that the legislator provides to the employer concerning narrowing the content or scope of the employee's labor rights must pursue a legal goal, be justified, that is, determined only by objectively, realistically

existing needs in the conditions of martial law, and not by the interests of individual subjects and be proportional with the requirements. Limitation of the right to rest under martial law, subject to compliance with the procedure for establishing it, must be necessary and proportionate to the needs and interests of the state and society, in particular, due to the work of such workers at critical infrastructure facilities.

Key words: *constitutional rights and freedoms of a person and a citizen, narrowing of the content and scope of rights, a procedure for limiting rights, the right to rest, time off, working hours, martial law.*

Актуальність. Питання обмеження прав людини завжди були, є і будуть актуальними, зважаючи на те, що права людини є не тільки основною категорією правової науки, а й права у цілому, як універсального соціального регулятора, на визнання, гарантування, охорону та захист яких і спрямована правова система будь-якої демократичної держави. Як відмічав В.О. Котюк, «... при переході до правової держави і громадянського суспільства головний акцент робився на пріоритет прав людини над правами держави, що привело до вседозволеності, росту злочинності, втрати державою управління економікою і контролю над розвитком і проведенням правових, економічних реформ. Але приватний інтерес повинен поступатися загальнонародним, державним інтересам.... В зв'язку із цим повинен бути паритет прав особи і держави, а не пріоритет особи» [1, с. 101]. Як точно відзначила у своїх наукових розвідках О.В. Андрієвська, метою введення норм щодо обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина є встановлення рівноваги між правами людини та інтересами держави і суспільства в цілому [2, с. 4]. Отже, в певних, визначених законом випадках, держава може вчиняти дії по обмеженню прав людини. Зазначена можливість визначена як на міжнародному, так і на національному рівні. Зокрема, стаття 4 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права визначає, що «під час надзвичайного становища в державі, при якому життя нації перебуває під загрозою і про наявність якого офіційно оголошується, держави-учасниці цього Пакту можуть вживати заходів на відступ від своїх зобов'язань за цим Пактом тільки в такій мірі, в якій це диктується гостротою становища, при умові, що такі заходи не є несумісними з їх іншими зобов'язаннями за міжнародним правом і не тягнуть за собою дискримінації виключно на основі раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії чи соціального походження» [3]. Також стаття 15 Європейської конвенції з прав

людини встановлює відступ від зобов'язань під час надзвичайної ситуації, зокрема, ч. 1 «під час війни або іншої суспільної небезпеки, яка загрожує життю нації, будь-яка Висока Договірна Сторона може вживати заходів, що відступають від її зобов'язань за цією Конвенцією, виключно в тих межах, яких вимагає гострота становища, і за умови, що такі заходи не суперечать іншим її зобов'язанням згідно з міжнародним правом» [4]. На національному рівні паритет інтересів особи та держави забезпечується тим, що такі обмеження мають бути здійснені лише за наявності умов, встановлених Конституцією України (воєнний або надзвичайний стан) та в порядку, визначеному спеціальними законами. Крім того, саме в указах Президента України про введення відповідного стану, як гаранта додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина має встановлюватися вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються. Враховуючи зазначене, існує нагальна необхідність дослідити питання дотримання законодавства в частині обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного стану в Україні.

Мета статті: визначити зміст категорії обмеження трудових прав працівників крізь призму норми статті 64 Конституції України; дослідити порядок обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного стану; визначити, чи дотримано порядку обмеження права на відпочинок працівників в умовах воєнного стану в Україні; розкрити питання обґрунтованості обмеження права на відпочинок працівників в умовах воєнного стану.

Аналіз основних публікацій та досліджень. Проблематику обмеження прав і свобод людини та громадянина досліджували науковці – представники різних галузей правової науки, наприклад такі, як: Козюбра М.І., Осинська О. В., Панкевич О.З., Рабинович П.М., Стрекалов А.Є. та цілий ряд інших. Серед останніх наукових пошуків

можна відмітити роботи Андрієвської О.В. та Фігель Ю.О. Окремі аспекти механізму обмеження трудових прав працівників опрацьовували такі вітчизняні вчені, як-от: Андрій В.М., Вавженчук С.Я., Гетьманцева Н.Д., Занфірова Т.А., Іншин М.І, Мельничук Н.О., Пилипенко П.Д., Тищенко О.В., Щербина В.І. та інші. Особливості реалізації окремих трудових прав працівників в умовах воєнного стану стали предметом наукових розвідок таких правників, як: Амелічева Л.П., Вишновецька С.В., Жернаков В.В., Кучма О.Л., Мельник К.Ю., Якушев І.М., Ярошенко О.М. та інші. Водночас, не зважаючи на вагомий науковий доробок щодо вивчення різних аспектів обмеження та особливостей реалізації окремих трудових прав в умовах воєнного стану, проблеми обмеження права на відпочинок в умовах воєнного стану не знайшли свого належного висвітлення у науковій літературі. Автором цієї публікації була зроблена спроба наукової розвідки вказаної проблематики [5, с. 156–162], однак, зміни, яких зазнало законодавство про особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану, які не тільки не виправили, а, в окремих аспектах, загострили проблематику, переконують нас в необхідності подальшого її дослідження.

Виклад основного матеріалу. Указом Президента України № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [6] (далі – Указ № 64/2022) із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року в Україні було введено воєнний стан. Вказані обставини, з огляду на безпрецедентні умови, в яких опинилася наша держава, зумовили гостру необхідність урегулювати існуючі суспільні відносини, у тому числі, пов'язані з обмеженням прав і свобод людини і громадянина. Відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 Конституції України [7]. Останні, ні за яких обставин не можуть бути обмежені. Як стверджують науковці, «сукупність цих прав, які повторюють аналогічні положення Міжнародного пакту про громадянські і політичні права,

відображає покликання Конституції захищати ті права і свободи, реалізація яких ніяк не може заважати досягненню мети і цілей влади при воєнному чи надзвичайному стані, і які повинні дотримуватися при будь-яких обставинах» [8, с. 150].

З метою урегулювання трудових відносин в умовах війни, Верховною Радою було прийнято Закон України від 15.03.2022р. «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [9] (далі – Закон № 2136-IX). Указаним актом, в розвиток положень Конституції України та Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. [10], в умовах воєнного стану запроваджено обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України, а саме: встановлено особливості укладення трудового договору, переведення та зміни істотних умов праці, призупинення, розірвання трудового договору, встановлення та обліку робочого часу та часу відпочинку, роботи в нічний час, оплати праці, відпусток та інш. Аналіз норм Закону № 2136-IX викликає ряд запитань щодо обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного стану, виходячи з такого.

По-перше, Конституція України передбачає можливість встановлення окремих обмежень прав і свобод в умовах воєнного стану, отже, потребує з'ясування зміст поняття «окремі обмеження». Варто зауважити, що Конституційний Суд України у багатьох своїх рішеннях висловлював позицію щодо суті обмеження прав і свобод людини. Так, зокрема, у Рішенні по справі про постійне користування земельними ділянками від 22 вересня 2005 року № 5-рп/2005, суд зазначив, що скасування конституційних прав і свобод – це їх офіційна (юридична або фактична) ліквідація. Звуження змісту та обсягу прав і свобод є їх обмеженням. У традиційному розумінні діяльності визначальними поняття змісту прав людини є умови і засоби, які становлять можливості людини, необхідні для задоволення потреб її існування та розвитку. Обсяг прав людини – це їх сутнісна властивість, виражена кількісними показниками можливостей людини, які відображені відповідними правами, що не є однорідним і загальним. Загальновизнаним є правило,

згідно з яким сутність змісту основного права в жодному разі не може бути порушена (абз. четвертий підп. 5.2 пункту 5 мотивувальної частини) [11]. Слово «окремі», враховуючи контекст, у якому воно використано, означає «деякі, не всі; поодинокі». Враховуючи викладене, можемо припустити, що в розрізі статті 64 Конституції України йдеться про право здійснювати в умовах воєнного стану деяке звуження змісту та обсягу прав людини і громадянина, крім тих, що визначені у частині другій статті 64 Конституції України. В розрізі прав працівників, йдеться про можливе звуження змісту та обсягу деяких їх трудових прав із збереженням сутності таких прав.

По-друге, звуження змісту та обсягу яких саме трудових прав може бути введено в умовах воєнного стану? Слід звернути увагу на те, що у переліку прав і свобод, які не можуть бути обмежені відповідно до частини другої статті 64 Конституції України, відсутні статті 43-46 КЗпП, які визначають право на працю, на заборону примусової праці, на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижче від визначеної законом (стаття 43), право на страйк (стаття 44), право на відпочинок (стаття 45), право на соціальний захист (стаття 46) та інші права, закріплені у відповідних нормах. Тож, права, встановлені цими статтями, можуть бути обмежені в умовах воєнного або надзвичайного стану. Водночас необхідно з'ясувати, який механізм обмеження прав і свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану встановлено в Україні; якими актами, крім Конституції України, визначається перелік прав і свобод, що обмежуються в період дії правового режиму воєнного стану? Необхідно зауважити, що згідно із статтею 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» правовий статус та обмеження прав і свобод громадян та прав і законних інтересів юридичних осіб в умовах воєнного стану визначаються відповідно до Конституції України та цього Закону. Стаття 6 цього ж Закону встановлює, що в указі Президента України про введення воєнного стану зазначається «вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих

обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень» (пункт 5). Указ № 64/2022 визначає, що у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30–34, 38, 39, 41–44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Зважаючи на вказане, виникає запитання про правомірність обмеження Законом № 2136-IX права на відпочинок, закріпленого статтею 45 Конституції України, оскільки ним введено обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України, а про статтю 45 навіть не згадується! Натомість Законом № 2136-IX було визначено: 1) можливість встановлювати (нормальну!) тривалість робочого тижня в обсязі до 60 годин на тиждень (для працівників із скороченим робочим часом – до 50 годин), що об'єктивно тягне за собою скорочення часу відпочинку (щоденного та/або щотижневого); скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин; 2) як такі, що не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65 (граничні норми застосування надурочних робіт), частин третьої – п'ятої статті 67 (механізм переносу вихідного дня, що співпадає із святковим), статей 71, 73 (святкові і неробочі дні), норми частин першої і другої статті 54 (тривалість роботи в нічний час) КЗпП України; 3) максимальна тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки 24 календарні дні. Незважаючи на внесення 01.07.2022 р. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [12] (далі – Закон № 2352-IX) суттєвих змін і доповнень до Закону № 2136-IX, які «пом'якшали» правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, за рахунок

розширення сфери диспозитивного регулювання, по-суті ситуація не змінилася, а в окремих положеннях право на відпочинок було ще більше обмежено. Так, було звужено сферу дії норм про встановлення, як нормальної, збільшеної тривалості робочого тижня (до 60 годин) та зменшено максимально можливу тривалість робочого часу на тиждень для працівників, яким встановлено скорочений робочий час (до 40 годин, замість передбачуваних у Законі № 2136-IX 50 годин) – «для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури»; запроваджено заборону встановлювати вище вказані норми часу для неповнолітніх; встановлено диспозитивну норму замість імперативної в частині визначення роботодавцем тривалості щорічної основної відпустки для працівників, які мають право на подовжений її різновид; розширено можливості сторін трудового договору щодо надання відпустки без збереження заробітної плати на прохання працівника без обмеження встановленого законодавством строку; запроваджено новий різновид відпустки без збереження заробітної плати, яку роботодавець в обов'язковому порядку надає працівнику, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи тощо. Водночас законодавець встановив додаткові обмеження щодо реалізації права на відпочинок протягом дії воєнного стану, зокрема, в частині: наділення роботодавця правом відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки; визнання такими, що не застосовуються норм, які визначають гарантії реалізації права на невикористану частину щорічної відпустки та заборони ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року неповнолітнім та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці; неврахування святкових і неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток. Вказане дає підстави визнати факт обмеження права на відпочинок.

Як вже зазначалося, ключовим елементом механізму обмеження прав і свобод людини і громадянина у зв'язку із запровадженням воєнного стану є встановлення вичерпного

переліку конституційних прав і свобод людини та громадянина, які тимчасово обмежуються в указі Президента України про введення воєнного стану. Вказане обумовлено тим, що згідно із статтею 102 Конституції Президент України є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина. Тож, можемо констатувати, що Законом № 2136-IX суттєво обмежено право на відпочинок працівників, що встановлено і гарантовано статтею 45 Конституції України, хоча Указом № 64/2022 не визначено можливості обмеження такого права, що, на нашу думку, є порушенням порядку обмеження прав і свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану.

І ще один момент, на якому слід акцентувати увагу. Як застерігалось вище, за будь-якого звуження змісту та обсягу прав, сутність змісту основного права в жодному разі не може бути порушена. Тому, коли законодавець встановлює можливість збільшення тривалості робочого часу через збільшення його норми або скасування обмежень щодо проведення надурочних робіт, прямо не вказуючи на зміну (зменшення) тривалості часу відпочинку, враховуючи об'єктивну зворотню пропорційність між явищами робочого часу та часу відпочинку, є підстави стверджувати, що має місце опосередковане обмеження права на відпочинок. Крім того, припускаємо, що йдеться не тільки про обмеження права на відпочинок, але й права на здоров'я, адже «подовжений» робочий час призначений не для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а присвячується іншій, протилежній меті. На нашу думку, за такої ситуації, можемо ставити питання про обмеження можливостей забезпечення потреб людини як біологічної істоти.

По-третє, обмеження права на відпочинок у низці випадків, закріплених у Законі № 2136-IX безпосередньо не пов'язується законодавцем із необхідністю виконання певних робіт, потрібних в умовах воєнного стану, спрямованих, наприклад, на забезпечення життєдіяльності держави, регіону, тощо. Як уже зазначалося, законодавець у статтях 6 та 12 Закону № 2136-IX лише окремі обмеження обумовлює роботою на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення

життєдіяльності населення тощо). Такими є: встановлення подовженої нормальної тривалості робочого часу, право відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку). Водночас, незалежно від виду та сфери діяльності законодавець дозволяє роботодавцю: одноосібно встановлювати вид робочого тижня; час початку і закінчення щоденної роботи; скорочувати тривалість щотижневого безперервного відпочинку; не дотримуватися граничних норм застосування надурочних робіт та вимог КЗпП щодо тривалості робіт у нічний час; обмежувати тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки тривалістю 24 календарні дні; відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки тощо. Однак всі з перелічених можливостей роботодавця (прав, а, в окремих випадках, обов'язків) не обумовлюються об'єктивно існуючою в умовах воєнного стану потребою, оскільки введення воєнного стану в державі прямо не породжує необхідності запровадження таких обмежень всіма роботодавцями, незалежно від виду та сфери діяльності, і можуть бути зумовлені власними інтересами останнього. Підтвердження цього припущення можемо віднайти у Пояснювальній записці до проекту Закону № 2136-IX, де вказано, що «метою законопроекту є врегулювання окремих питань трудових відносин між працівником та роботодавцем в умовах воєнного часу, враховуючи необхідність забезпечення збалансованості між скороченням видатків роботодавців на оплату відпусток, надурочних годин, годин роботи у святкові та вихідні дні тощо, та забезпеченням мінімально необхідних прав та гарантій працівників» [13]. Зрозуміло, що всі роботодавці зацікавлені у скороченні видатків на оплату праці, включаючи гарантійні та компенсаційні виплати, але не у всіх з них є об'єктивні причини для такого скорочення, зумовлені воєнним станом; не всі підприємства, установи, організації, фізичні особи-роботодавці визначають метою своєї діяльності виконання тих робіт, які є необхідними для держави та суспільства в умовах воєнного стану. В розрізі зазначеного, вважаємо за необхідне звернутися до позиції Конституційного

Суду України в частині обґрунтованості обмеження прав і свобод людини і громадянина. Так, у Рішенні по справі про судовий контроль за госпіталізацією недієздатних осіб до психіатричного закладу від 01 червня 2016 року № 2-рп/2016 було висловлено позицію, що обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права [14]. Зважаючи на викладене вважаємо, що можливості, які законодавець надає роботодавцю в частині звуження змісту або обсягу трудових прав працівників мають переслідувати легальну мету, бути обґрунтованими, тобто обумовленими лише об'єктивно, реально існуючими в умовах воєнного стану потребами, а не інтересами окремих суб'єктів, а також бути співмірними таким потребам. Обмеження права на відпочинок в умовах воєнного стану, за умови дотримання порядку його встановлення, має бути необхідним та пропорційним потребам та інтересам держави і суспільства, зокрема, обумовлено роботою таких працівників на об'єктах критичної інфраструктури.

Висновки. Відповідно до статті 64 Конституції України однією з умов правомірного обмеження прав людини і громадянина в Україні є запровадження правового режиму воєнного стану. В силу указаних положень Конституції України, обмеженню можуть підлягати лише окремі права і свободи людини і громадянина (крім визначених у частині 2 статті 64 Конституції України). Трудові права в умовах воєнного стану також можуть бути обмежені – можливе звуження змісту та обсягу деяких трудових прав працівників із збереженням сутності таких прав. Конкретний перелік трудових прав, які підлягають обмеженню, визначається у встановленому законодавством порядку. Ключовим елементом механізму

обмеження прав і свобод людини і громадянина у зв'язку із запровадженням воєнного стану є встановлення вичерпного переліку конституційних прав і свобод людини та громадянина, які тимчасово обмежуються в указі Президента України про введення воєнного стану. Указом Президента України № 64/2022 визначено як такі, що обмежуються трудові права, встановлені статтями 43 та 44 Конституції України, водночас право на відпочинок, закріплене статтею 45 Конституції, у вказаному переліку відсутнє. Фактично право на відпочинок було суттєво обмежено Законом № 2136-ІХ, що, на нашу думку, є порушенням порядку обмеження прав і свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану в Україні.

Законом № 2136-ІХ право на відпочинок обмежено як безпосередньо, – шляхом призупинення дії окремих норм, що регулюють від-

носини часу відпочинку працівників, так і опосередковано, – через закріплення можливості збільшення тривалості робочого часу. Вважаємо, що враховуючи цільове призначення робочого часу, яке протилежне меті надання часу відпочинку, є підстави стверджувати, що створюється загроза забезпеченню потреб людини як біологічної істоти.

Враховуючи вказане, а також зважаючи на дійсну необхідність у складних економічних та соціальних реаліях сьогодення обмеження трудових прав працівників, звуження змісту та обсягу права на відпочинок, при дотриманні порядку його здійснення в умовах правового режиму воєнного стану, має бути необхідним і пропорційним потребам та інтересам держави й суспільства, зокрема, обумовлено роботою таких працівників на об'єктах критичної інфраструктури.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Котюк В.О. Теорія права: Курс лекцій : Навч. посіб. для юрид. фак. вузів. К. : Вентурі, 1996. 208 с.
2. Андрієвська О.В. Формальні підстави обмеження прав і свобод людини і громадянина в Україні. Право і суспільство. 2016. № 1. С. 3-8.
3. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966р. Ратифіковано Указом Президії Верховної Ради УРСР № 2148-VIII від 19.10.73. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
4. Європейська конвенція з прав людини від 04.11.1950р. Ратифіковано Законом № 475/97-ВР від 17.07.97. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
5. Черноус С.М. Проблеми обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного стану. Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.) / кафедра соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, Громадська організація «Український Центр соціально-правових досліджень» / за заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічева (відпов. ред.). – Львів, Харків, Вінниця. 2022. 214 с.
6. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України № 64/2022 від 24.02.2022р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>
7. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
8. Конституція України. Науково-практичний коментар [текст] Станом на 20 травня 2018 р. / за заг. ред. Чижмарь К.І. та Лавриновича О.В. Київ : Видавничий дім «Професіонал», 2018. 290 с.
9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
10. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
11. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 92, пункту 6 розділу Х «Перехідні положення» Земельного кодексу України (справа про постійне користування земельними ділянками). Справа № 1-17/2005. від 22 вересня 2005 року № 5-пп/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-05#Text>
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2>

13. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1245389>

14. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення третього речення частини першої статті 13 Закону України «Про психіатричну допомогу» (справа про судовий контроль за госпіталізацією недієздатних осіб до психіатричного закладу) від 1 червня 2016 року № 2-рп/2016. Справа № 1-1/2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-16#Text>