

С. М. ЧЕРНОУС,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудового права та права соціального забез-
печення Київського національного університе-
ту імені Тараса Шевченка

ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК У СИСТЕМІ ПРАВ ЛЮДИНИ

У статті розглянуто питання визначення місця права на відпочинок у системі прав людини. Проаналізовано положення загальної теорії права, доктрини трудового права, діючого та проектного законодавства про працю України. Обґрунтовано висновок про те, що право на відпочинок є природним правом людини. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України в частині забезпечення реалізації працівником права на відпочинок.

Ключові слова: право на відпочинок, природні права людини, порушення права на відпочинок.

Вступ. Предметом дискусії тривалий час виступають питання визначення та класифікації прав людини. Право на працю в багатьох наукових джерелах кваліфікується як право людини другого покоління [1, с. 285; 5]. У спеціальних наукових роботах, присвячених дослідженню трудових прав, обґрунтовано позицію про те, що право на працю належить до природних, невід'ємних прав першого покоління [2, с. 13]. Аналогічна позиція міститься й у рішеннях Конституційного Суду України. Так, у п. 6.1.1 Рішення Конституційного Суду України від 29.01.2008 р. № 2-рп/2008 зазначається, що право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене. Право на працю закладено в самій людській природі. Його має кожна людина, воно є невідчужуваним [3]. У той же час право на відпочинок як у загальнотеоретичних, так і у спеціальних дослідженнях традиційно відносять до прав другого покоління [2, с. 12; 4; 12, с. 180].

Вважаємо позицію щодо місця права на відпочинок у системі прав людини дискусійною, що потребує уточнення.

Постановка завдання. Метою цієї статті є постановка питання про місце права на відпочинок у системі прав людини та формулювання змін та доповнень до чинного та проектного законодавства про працю.

Результати дослідження. У науці 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. Щодо другого покоління прав, то О. Ф. Скакун стверджує, що це

покоління «...називають ще системою позитивних прав внаслідок 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). Формування четвертого покоління прав людини пов'язане з науковими відкриттями в галузі мікробіології, медицини, генетики тощо. Ці права є результатом втручання у психофізіологічну сферу життя людини (наприклад, право людини на штучну смерть (евтаназію); право жінки на штучне запліднення і виношування дитини для іншої сім'ї, вирощування органів людини з її стовбурових клітин та ін.) [5]. В основу такого поділу покладено час виникнення відповідних прав людини [6, с. 52].

Ураховуючи те, що права першого покоління – це ті загальновизнані світовим співтовариством блага й імунітети (умови життя), яких може домагатися особистість від держави для забезпечення свого фізичного існування, збереження, розвитку і захисту своєї індивідуальності [6, с. 53], вважаємо, що таким є й право на відпочинок. Воно є природним правом людини, яке насамперед обумовлено фізичною потребою людського організму у відпочинку. Таке право проголошено на рівні ст. 24 Загальної декларації прав людини, відповідно до якої «кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку» [7].

З одного боку, відпочинок можна розглядати як антипод роботи, час, який необхідний організму для відновлення. З іншого, навіть тоді, коли людина не

працює, все одно вона потребує відпочинку. Так, А. Маслоу відносить потребу в їжі, питві, кисні, сні та деякому іншому до основних (фізіологічних) потреб людини, незадоволення яких призводить до хвороби [8]. Не випадково в наукових дослідженнях наголошується на тому, що «...першим складником природи людини є тіло. Тіло людини – тіло природи. Людина як природна істота, або як частка природи, повністю визнає на собі дію законів природи. Тіло людини підкорене законам фізики, хімії, біології тощо. Людина як тілесна істота не здатна цілком порвати з природою: порвати – означає перестати жити...» [9, с. 27]. Отже, якщо, як стверджується у згаданому вище рішенні Конституційного Суду України, право на працю закладено в самій людській природі, його має кожна людина, воно є невідчужуваним, то напевно право на відпочинок як фізіологічну потребу людського організму більшою мірою обумовлено «людською природою». Відтак, право на відпочинок слід розглядати як похідне від права на життя та здоров'я, а не від права на працю. З урахуванням зазначеного не можна погодитись з підходом, відповідно до якого «робочий час – перший (домінуюче), а відпочинок – похідне (зароблене)» [10].

Зважаючи на вказане, виникає думка про некоректність найменування та змісту ст. 45 Конституції України. Відповідно до положень Основного Закону «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 у 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» [11]. Дійсно, буквальне тлумачення відповідної норми дає підстави зробити умовивід: хто не працює, той не має права на відпочинок. Але такий висновок вважаємо передчасним. Вищевикладені аргументи щодо природи права на відпочинок переконують у тому, що право на відпочинок мають всі фізичні особи незалежно від того, чи знаходяться вони у трудових правовідносинах, чи ні. Людина може займатися будь-якою діяльністю – фізичною, розумовою на інших правових підставах або й без них. Інша справа, що, 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 (трудовах обов'язків). Причому максимальна межа тривалості такого часу та інші межі, у яких здійснюється розпо-

діл 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.

Ще раз наголосимо: відпочинок – не зароблене, а необхідне. «Праця як “вічна природна необхідність”, без якої було б неможливим саме людське життя, в силу природної обмеженості людського організму не може тривати без перерв для відновлення витраченої енергії» [12, с. 163]. Тобто відпочинок – це те, що забезпечує існування людини як біологічної істоти і те тільки – її здоров'я. Зазначимо, що відповідно до Статуту ВООЗ здоров'я є станом повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутністю хвороб і фізичних дефектів [13]. Таким чином, відпочинок потрібен не тільки для підтримки, відновлення фізичного стану здоров'я, а й душевного та соціального. Недарма, за словами В. В. Дудченко, «...у філософських антропологіях світу природа людини троїста, що вона складається з тіла, душі і духу» [9, с. 33]. Відповідно відпочинок, тож і час, який присвячений йому, направлений на збереження життя і здоров'я людини в усіх вимірах: фізичному, психічному, духовному, соціальному. Такий підхід, на наше переконання, й обумовлює (хоч і відносно) виділення у трудовому праві різних видів часу відпочинку: направленого на забезпечення, відновлення (збереження) фізичного та психічного здоров'я – міжзмінні перерви, щорічні відпустки, додаткові відпустки за особливий характер праці, за роботу із важкими та шкідливими умовами праці тощо; духовного – святкові дні та неробочий час у дні релігійних свят; соціального – соціальні відпустки, відпустки у зв'язку з навчанням та ін.

Ще одним аргументом на користь висловленої позиції щодо права на працю як природного права людини є те, що у ст. 43 Конституції України проголошено право на працю (а не обов'язок) і заборону примусової праці. Указана норма забезпечує реалізацію природного права на відпочинок усім громадянам.

Сприйняття висловленого підходу до місця права на відпочинок у системі прав людини дозволяє переглянути окремі положення законодавства про працю України. Так, наприклад, недотримання норми робочого часу з вини працівника розглядалося у радянській науковій літературі як «по суті самовільне продовження періоду відпочинку, що і є підставою для позбавлення його права на цей відпочинок у майбутньому. З цієї позиції право на відпочинок є похідним від виконання обов'язку працювати» [12, с. 180]. Виходячи з такого обґрунтування, обстоювалася позиція про те, що необхідним є реальне від-

працювання прогулів та інших неправомірних втрат робочого часу, крім того, «покладення такого обов'язку на працівника, так само як і позбавлення частини регламентованого відпочинку (із збереження певного мінімуму), можна віднести до додаткових заходів впливу» [12, с. 180].

На нашу думку, якщо виходити з того, що право на відпочинок є похідним від права на життя і здоров'я, а не від права на працю, вищевикладена позиція є неприйнятною. Указаний висновок ґрунтується на тому, що таке відпрацювання може здійснюватися у час, який призначений для відпочинку (зокрема, відновлення фізичних сил працівника). Навіть якщо працівник всупереч своєму обов'язку недопрацював установлену норму робочого часу, тобто мав вільний від роботи час, то все одно відпочити «наперед» неможливо. Організм людини потребує періодичного відпочинку. Зазначене дає підстави дійти висновку, що такі додаткові заходи дисциплінарного впливу, які направлені на відновлення неправомірних втрат робочого часу та скорочення будь-яких видів часу відпочинку, варто розглядати як такі, що порушують право на життя людини. Незважаючи на те, що вказані заходи впливу встановлювалися радянським законодавством, але й сьогодні, як зазначає Д. Є. Кутоманов, «практикується відпрацювання часу запізнення (прогулу) у вихідні або святкові дні, а також виконання поставлених завдань у неробочий час» [14, с. 390].

Так само потребує перегляду норма ч. 1 ст. 3 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р., відповідно до якої за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням [15]. Виникає питання, чим обумовлено обмеження права отримати (реалізувати) невикористану відпустку порушниками трудової дисципліни у разі їх звільнення? Як корелюється право на відпочинок з порушенням трудової дисципліни? Відпустка як вид часу відпочинку не є винагородою за працю (виняток – відпустки як вид заохочення), надається (крім цільових) для відновлення сил. Тобто закон обмежує право на відпочинок працівника. Імовірно, законодавець установив наведену норму закону для забезпечення реалізації права (а в окремих випадках виконання обов'язку) роботодавцем на звільнення працівника за порушення трудової дисципліни у зв'язку з обмеженістю строків для накладення дисциплінарного стягнення. Водночас у місячний термін, у межах якого з моменту виявлення проступку повинно бути накладено стягнення, час перебування у відпустці не враховується (ч. 1 ст. 148 КЗпП). Що ж до обмеження можливості застосування дисциплінарного стягнення шестимісячним тер-

міном з моменту вчинення проступку, то, на нашу думку, у випадку бажання працівника використати відпустку в натурі питання може бути вирішено шляхом нормативного закріплення подовження строків для звільнення працівника за порушення трудової дисципліни на період перебування в ній працівника.

Варто зауважити, що для забезпечення дотримання працівником норми робочого часу та виконання ним обов'язків за трудовим договором слід застосовувати ті заходи впливу, які не порушують основних прав людини та громадянина.

Слід окремо відзначити роль держави у правовому регулюванні трудових відносин і, зокрема, встановленні механізму реалізації права на відпочинок. Важливою у вказаному аспекті видається думка С. П. Головатого про те, що «...у світлі доктрини верховенства права тут є те, що ці документи – і українську Конституцію, і Європейську Конвенцію – слід розглядати точнісінько так само, як це робив свого часу Алберт Дайсі стосовно положень і статутного права Англії, і бельгійської писаної Конституції: ці документи є актами позитивного права, які фіксують властиві людині природні права, а не надають їй ці права» (виділено. – С. Ч.) [16, с. 1518]. Ураховуючи зазначене, правова регламентація необхідна у першу чергу задля максимального забезпечення можливості реалізації працівником права на відпочинок, а не з метою його обмеження. Унеможлиблюватись повинні надмірна експлуатація працівника, порушення його природних прав, адже «природні права є винятковими, невід'ємними від людини, невідчужуваними і непорушними будь-ким, зокрема державою» [3].

На жаль, аналіз проектного законодавства свідчить про протилежне. Так, ч. 1 ст. 138 проекту Трудового кодексу України № 1658 передбачає правило, відповідно до якого «колективним договором, а якщо він не укладався – нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), тривалість щоденної роботи може бути продовжена, але не більш як до десяти годин за умови дотримання тижневої норми робочого часу, визначеної законом» [17]. Слід констатувати, що фактично обмежується право працівника на щоденний відпочинок, який перш за все надається йому з метою відновлення своїх сил. Крім того, варто зважати й на те, що у випадку, коли колективний договір не укладено (а фізичні особи – роботодавці не наділені таким правом) і профспілкова організація не створена, роботодавець одноособово має право продовжити тривалість щоденної роботи до десяти годин. Тобто працівник не має можливості вплинути на цей процес, хоча й повинен буде ви-

конувати встановлене роботодавцем правило. Влучним видається в даному випадку відомий афоризм Фрідріха Ніцше «Той, хто не може мати дві третини дня особисто для себе, повинен бути названий рабом» [18]. Вважаємо, що встановлення державою пропонованого механізму продовження робочого дня слід розглядати як порушення права працівника на відпочинок.

Висновок. Висловлені міркування щодо місця права на відпочинок у системі прав людини дозволяють по-новому подивитися на положення як доктрини трудового права, так і чинного та проектного законодавства про працю, що, як уявляється, сприятиме їх удосконаленню та розвитку. Як влучно відмітила О. О. Серeda, «людське життя первинне по відношенню до всього, у тому числі до права».

ЛІТЕРАТУРА

1. Серeda О. О. Щодо питання природності природних прав людини: теоретичний аспект / О. О. Серeda // Медичне право України: правовий статус пацієнтів в Україні та його законодавче забезпечення (генезис, розвиток, проблеми і перспективи вдосконалення) : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., 17–18.04.2008, м. Львів. – С. 284–288.
2. Андрієв В. М. Місце трудових прав у системі прав людини і громадянина / В. М. Андрієв // Актуал. пробл. держави і права. – 2007. – Вип. 30. – С. 7–13.
3. Рішення Конституційного Суду України від 29.01.2008 № 2-рп/2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-08>.
4. Байрамова А. А. Право на отдых: его социальная и юридическая природа и функциональная роль [Електронний ресурс] / А. А. Байрамова // Пробелы в российском законодательстве : юрид. журн. – 2013. – Вып. 1. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/pravo-na-otdyh-ego-sotsialnaya-i-yuridicheskaya-priroda-i-funktsionalnaya-rol>.
5. Скакун О. Ф. Загальна теорія держави і права [Електронний ресурс] / О. Ф. Скакун. – Режим доступу: <http://uristinfo.net/2010-2-16-20-00-40/3-2010-12-16-19-59-33/49-glava11.html>.
6. Загальна теорія права : підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. – К. : Ваіте, 2015. – 392 с.
7. Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948 // Голос України. – 2008. – 10 груд. (№ 236).
8. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / Абрахам Гарольд Маслоу ; пер. с англ. А. М. Татлыбаева. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
9. Дудченко В. В. Традиція правового плюралізму: західна та східна інтерпретація : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / В. В. Дудченко ; Одес. нац. юрид. акад. – О., 2007. – 394 арк.
10. Драчук М. А. Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) [Електронний ресурс] / М. А. Драчук // Вестн. Перм. ун-та. Юрид. науки. – 2010. – № 1. – С. 68–73. – Режим доступу: <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/ru/-1-7-2010/6-2010-12-01-13-31-58/-1-7-2010/83-priostanovlenie-dejstviya-trudovogo-dogovora-v-sootnoshenii-s-pravilami-o-vremeni-otdyha-i-discipline-truda->.
11. Конституція України : від 28.06.1996 // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
12. Пашков А. С. Обязанность трудиться по советскому праву / А. С. Пашков, Б. Ф. Хрустальов. – М. : Юрид. лит., 1970. – 192 с.
13. Стагут (Конституція) Всесвітньої організації охорони здоров'я від 22.07.1946 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_599.
14. Кутومانов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти : монографія / Д. Є. Кутومانов. – Х. : Діса плюс, 2015. – 448 с.
15. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
16. Головатий С. Верховенство права : монографія : у 3 кн. Кн. 3 : Верховенство права: український досвід / С. Головатий. – К. : Фенікс, 2006. – 1746 с.
17. Проект Трудового кодексу № 1658 [Електронний ресурс] (доопрац. за станом на 20.05.2015). – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
18. Шойхер В. Антологія мудрости [Електронний ресурс] / В. Шойхер. – Режим доступу: <http://bookwa.org/nekhudozhestvennaya/3422-antologiya-mudrosti>.

REFERENCES

1. Sereda O. O. Shchodo pytannia pryrodnosti pryrodnykh prav liudyny: teoretychnyi aspekt [On the issue of natural natural rights: theoretical aspect]. Medychne pravo Ukrainy: pravovyi status patsientiv v Ukraini ta yoho zakonodavche zabezpechennia (henezys, rozvytok, problemy i perspektyvy vdoskonalennia). *Materialy II Vseukrainskoi naukovopraktychnoi konferentsii 17 – 18.04.2008 – Ukraine Medical law: the legal status of patients in Ukraine and its*

- legislative support (genesis, development, problems and prospects of improvement). Materials of II All-Ukrainian Scientific Conference 17 - 18.04.2008, m. Lviv. 284-288.*
2. Andriiv, V. M. (2007). Mistse trudovykh prav u systemi prav liudyny i hromadianyna [Location of labor rights in the system of human and civil rights]. *Aktualni problemy derzhavy i prava – Actual problems of law*, Vyp. 30, 7-13 [in Ukrainian].
 3. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy vid 29.01.2008 №2-rp/2008 [The decision of the Constitutional Court of Ukraine of 29.01.2008 №2-rp/2008]. *zakon3.rada.gov.ua*. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-08> [in Ukrainian].
 4. Bayramova, A. A. (2013). Pravo na otdykh: ego sotsialnaya i yuridicheskaya priroda i funktsionalnaya rol [The right to rest: its social and legal nature and functional role]. *Probely v rossiyskom zakonodatelstve. Yuridicheskii zhurnal – Gaps in Russian legislation. Legal Journal*, Vol. № 1. Retrieved from <http://cyberleninka.ru/article/n/pravo-na-otdyh-ego-sotsialnaya-i-yuridicheskaya-priroda-i-funktsionalnaya-rol>. [in Russian].
 5. Skakun, O. F. Zahalna teoriia derzhavy i prava [The general theory of law]. (n.d.). *uristinfo.net*. Retrieved from <http://uristinfo.net/2010-2-16-20-00-40/3-2010-12-16-19-59-33/49-glava11.html> [in Ukrainian].
 6. Koziubry, M. I. (Eds.). (2015). *Zahalna teoriia prava [General Theory of Law]*. Kyiv: Vaite [in Ukrainian].
 7. Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid 10.12.1948 [The Universal Declaration of Human Rights of 12.10.1948]. *Holos Ukrainy – Voice of Ukraine*. vid 10.12.2008. №236 [in Ukrainian].
 8. Maslou, A. G. (1999). *Motivatsiya i lichnost [Motivation and Personality]*. (A. M. Tatlybayeva, Trans). Saint Petersburg: Evraziya [in Russian].
 9. Dudchenko, V. V. (2007). Tradytiia pravovoho pliuralizmu: zakhidna ta skhidna interpretatsiia [The tradition of legal pluralism, western and eastern interpretation]. *Doctor's thesis*. Odesa [in Ukrainian].
 10. Drachuk, M. A. (2010). Priostanovleniye deystviya trudovogo dogovora (v sootnoshenii s pravilami o vremeni otdykha i distsipline truda) [Suspension of employment contract (in relation to the rules on rest periods and the labor discipline)]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskiiye nauki – Perm University Herald. Jurisprudence*, 1, 68-73. Retrieved from <http://www.jurvestnik.psu.ru/index.php/ru/-1-7-2010/6-2010-12-01-13-31-58/-1-7-2010/83-priostanovlenie-dejstviya-trudovogo-dogovora-v-sootnoshenii-s-pravilami-o-vremeni-otdyxa-i-discipline-truda-> [in Russian].
 11. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 [The Constitution of Ukraine of 28.06.1996]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Supreme Council of Ukraine*. 1996. №30. st. 141.
 12. Pashkov, A. S., & Khrustalov, B. F. (1970). *Obyazannost truditsya po sovetskomu pravu [The obligation to work for the Soviet law]*. Moscow: Yuridicheskaya literatura [in Russian].
 13. Statut (Konstytutsiia) Vsesvitnoi orhanizatsii okhorony zdorovia vid 22.07.1946 [Charter (Constitution) of the World Health Organization on 22/07/1946]. *zakon0.rada.gov.ua*. Retrieved from http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_599 [in Ukrainian].
 14. Kutomanov, D. Ye. (2015). *Metody zabezpechennia trudovoi dystsipliny: teoretyko-prykladni aspekty [Methods to ensure labor discipline: theoretical and applied aspects]*. Kharkiv: Dysa plus [in Ukrainian].
 15. Pro vidпустky: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 r. [On leave: the Law of Ukraine from 15.11.1996 r.]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*, 2, st. 4 [in Ukrainian].
 16. Holovatyi, S. (2006). *Verkhovenstvo prava [The rule of law]*. (Books1-3). Kyiv: Feniks [in Ukrainian].
 17. Proekt Trudovoho kodeksu № 1658 (doopratsovanyi za stanom na 20.05.2015) [The draft Labour Code № 1658 (revised as of 20.05.2015)]. *w1.c1.rada.gov.ua*. Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [in Ukrainian].
 18. Shoykher, V. (2005). *Antologiya mudrosti [Anthology of wisdom]*. Izd-vo Veche. *bookwa.org*. Retrieved from <http://bookwa.org/nekhudozhestvennaya/3422-antologiya-mudrosti> [in Russian].

С. М. ЧЕРНОУС

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

ПРАВО НА ОТДЫХ В СИСТЕМЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

В статье рассмотрены вопросы определения права на отдых в системе прав человека. Проанализированы положения общей теории права, доктрины трудового права, действующего и проектного законодательства о труде Украины. Обоснован вывод о том, что право на отдых является естественным правом человека. Сформу-

лированы предложения по совершенствованию Кодекса законов о труде Украины и проекта Трудового кодекса Украины в части обеспечения реализации работником права на отдых.

Ключевые слова: право на отдых, естественные права человека, нарушение права на отдых.

S. M. CHERNOUS

Candidate of Legal Sciences Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Associate Professor at the Department of Labour Law and Social Security Law

THE RIGHT TO REST IN THE SYSTEM OF HUMAN RIGHTS

Problem setting. The subject of discussion for a long time is the issue of the definition and classification of human rights.

Target of research. The purpose of this article is to place the question of the right to rest in the system of human rights and formulating amendments to the current project and labor law.

Article's main body. In the paper explored questions of determination the right to rest in the system of human rights. Analyzed the provisions of the general theory of law, labor law doctrine, operating and project labor legislation of Ukraine.

Grounded conclusion that the right to rest is a natural human right. Formulated suggestions for improvement of the Labor Code of Ukraine and the draft Labour Code of Ukraine in ensuring the implementation of employee rights to rest.

Conclusions and prospects for the development. These considerations place on the right to rest in the system of human rights allow for a fresh look at the situation as labor law doctrine, and current and project labor law that, as seems, will contribute to their improvement and development. As aptly noted OO Thursday «primary human life in relation to everything, including the law»

Key words: right to rest, natural human rights, violation of the right to rest.