

Керівникові Секретаріату
Конституційного Суду України
Віктору БЕСЧАСТНОМУ

Шановний Вікторе Миколайовичу!

У провадженні Конституційного Суду України перебуває справа за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) приписів другого речення абзацу другого, абзацу третього частини першої статті 12, абзацу другого пункту 3 розділу „Прикінцеві положення“ Закону України „Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану“ від 15 березня 2022 року № 2136–ІХ зі змінами.

З метою забезпечення повного і об’єктивного розгляду справи, з урахуванням приписів статті 59 Закону України „Про Конституційний Суд України“, прошу Вас дати доручення щодо підготовки довідки з таких питань:

– міжнародні стандарти права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки, вимоги щодо обмеження вказаного права (зокрема, й в умовах воєнного стану);

– дослідження конституцій європейських країн в аспекті гарантування права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки, вимог щодо обмеження вказаного права (зокрема, й в умовах воєнного стану);

– практика розгляду конституційними судами європейських країн питань обмеження права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки (зокрема, й в умовах воєнного стану).

Прошу підготувати довідку до 19 серпня 2024 року.

З повагою
суддя-доповідач

Віктор ГОРОДОВЕНКО



Шановний Вікторе Валентиновичу!

На Ваше доручення від 17 липня 2024 року (вх. № 21/2643) Управлінням порівняльно-правового аналізу Правового департаменту Секретаріату Конституційного Суду України підготовлено аналітичну довідку щодо міжнародних стандартів права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки, вимоги щодо обмеження вказаного права (зокрема, й в умовах воєнного стану); щодо дослідження конституцій європейських країн в аспекті гарантування права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки, вимог щодо обмеження вказаного права (зокрема, й в умовах воєнного стану); щодо практики розгляду конституційними судами європейських країн питань обмеження права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки (зокрема, й в умовах воєнного стану).

Додаток:

довідка на 13 стор.,

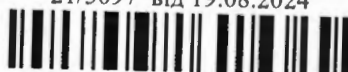
таблиця окремих положень конституцій

європейських країн щодо права на відпочинок на 7 стор.

З повагою

керівник Секретаріату
Конституційного Суду України

Віктор БЕСЧАСТНИЙ



Довідка

щодо міжнародних стандартів права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки, вимоги щодо обмеження вказаного права (зокрема, й в умовах воєнного стану);

щодо дослідження конституцій європейських країн в аспекті гарантування права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки, вимог щодо обмеження вказаного права (зокрема, й в умовах воєнного стану);

щодо практики розгляду конституційними судами європейських країн питань обмеження права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки (зокрема, й в умовах воєнного стану)

1. Щодо міжнародних стандартів права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки, вимоги щодо обмеження вказаного права (зокрема, й в умовах воєнного стану)

Право на відпустку, яке також називають правом на відпочинок і дозвілля, визнано засадничим правом людини в кількох міжнародних стандартах. Це право охоплює право на обґрунтовану тривалість робочого часу, періодичні оплачувані відпустки та вихідні дні, які є важливими для забезпечення добробуту та здоров'я працівників. Одночасно деякі акти міжнародного права встановлюють допустимість обмеження права на відпустку за певних умов. Засадничою умовою обмеження цього права є те, що ці обмеження мають бути встановлені приписами права, дотримувати сутність цього права та принципу домірності, бути потрібним і дійсно досягати мети спільного інтересу.

Основними міжнародними документи, які встановлюють право на відпочинок є:

1. Усесвітня декларація людських прав 1948 року (*Universal Declaration of Human Rights*¹), якою визначено право на відпочинок й дозвілля, що охоплює «обґрунтоване обмеження робочого часу та періодичну оплачувану відпустку» (стаття 24) та закладено основу для міжнародних трудових стандартів щодо відпустки та відпочинку.

2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*), який деталізує право на «відпочинок, дозвілля, обґрунтоване обмеження робочого часу та

¹ Усесвітня декларація людських прав 1948 року, що її ухвалила Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй 10 грудня 1948 року URL: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>



періодичну оплачувану відпустку, а також на винагороду за святкові дні» (пункт „d“ статті 7). Цей пакт підкреслює важливість захисту прав працівників на дозвілля та відпочинок як складових справедливих і сприятливих умов праці. Одночасно у Пакті зазначено про відступи від прав під час надзвичайного стану, що загрожує життю нації. Однак такі відступи не мають призводити до дискримінації і бути потрібними у зв'язку з серйозністю ситуації (стаття 4).

3. Конвенція про оплачувані відпустки (переглянута) 1970 року № 132 (*Holidays with Pay Convention (Revised) No. 132*)² оновлює попередні стандарти і визначає щонайменше три тижні щорічної оплачуваної відпустки після одного року роботи. Конвенція встановлює, щоб відпустка надавалася повністю, а не замінювалася компенсацією, що підкреслює важливість фактичного відпочинку та дозвілля.

4. Європейська соціальна хартія (*The European Social Charter*) (переглянута) 1996 року³ гарантує право на щорічну оплачувану відпустку, а саме право на оплачувану відпустку в рамках ширшого зобов'язання щодо чесних і справедливих умов праці (частина третя статті 2). З метою забезпечення дієвого здійснення права на справедливі умови праці встановлено встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів (частина перша статті 51).

5. Директива 2003/88/EC Європейського парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу (*of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time*) (далі – Директива 2003/88/EC)⁴ визначає, що держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб кожен працівник мав право на оплачувану щорічну відпустку тривалістю щонайменше чотири тижні відповідно до умов отримання права на таку відпустку та її надання, встановлених національним законодавством та/або практикою. Мінімальна тривалість оплачуваної щорічної відпустки не може бути замінена грошовою компенсацією, за винятком випадків припинення трудових відносин (пункт 7). З належним урахуванням загальних принципів захисту безпеки та здоров'я працівників, держави-члени можуть відступати від положень, зокрема статей 3, коли, з огляду на специфічні характеристики відповідної діяльності, тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначається заздалегідь або не може бути визначена самими працівниками, і особливо у випадку (керівних працівників або інших осіб, наділених автономними повноваженнями щодо ухвалення рішень, сімейних працівників; або працівників, які проводять релігійні церемонії в церквах та релігійних

² https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

³ <https://rm.coe.int/168007cf93>

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>

громадах). Відступи, зазначені в пункті, зокрема 3 можуть бути прийняті через ухвалення приписів права, підзаконних актів чи адміністративних приписів або за допомогою колективних договорів чи угод між двома сторонами промисловості за умови, що відповідним працівникам надається еквівалентний період компенсаційного відпочинку або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин неможливо надати такий еквівалентний період компенсаційного відпочинку, відповідним працівникам забезпечують належний захист (пункт 17).

Суд Справедливості Європейського Союзу (*Court of Justice of the European Union*) у рішенні від 18 січня 2024 року *BU v Comune di Copertino*, C-218/22, ECLI:EU:C:2024:51 зазначив, що підпункт 1 пункту 7 Директиви 2003/88, яка передбачає, що держави-члени повинні вжити заходів, необхідних для забезпечення того, щоб кожен працівник мав право на щорічну оплачувану відпустку принаймні у чотири тижні відповідно до умов права на , та надання такої відпустки, передбаченої національним законодавством та/або практикою, відображає та реалізує основне право на оплачувану щорічну відпустку, закріплену у частині другій статті 31 Хартії (пункт 26). <...> право на оплачувану щорічну відпустку може бути обмежене за умови дотримання умов, передбачених у частині першій статті 52 Хартії, а саме, якщо ці обмеження встановлені приписами права, ними дотримано сутність цього права та принцип домірності, обмеження є потрібним і дійсно досягає мети суспільного інтересу, визнаного Європейським союзом (пункт 42)⁵. У рішенні від 14 грудня 2023 року *TF v Sparkasse Südpfalz*, Case C-206/22 ECLI:EU:C:2023:984⁶ Суд встановив, що право на оплачувану щорічну відпустку, як принцип соціального права Європейського Союзу, є особливо важливим, що видно з того факту, що воно прямо закріплене частиною другою статті 31 Хартії. Також Суд зазначив, що підпункт 1 пункту 7 Директиви 2003/88 визначає і конкретизує це засадниче право на щорічну оплачувану відпустку, закріплене в Хартії. У той час як частина друга статті 31 Хартії гарантує право кожного працівника на щорічну оплачувану відпустку, підпункт 1 пункту 7 Директиви 2003/88 реалізує цей принцип, встановлюючи тривалість цього періоду.

Приписи щодо права на щорічну відпустку також встановлені у: Договорі про заснування Європейської Спільноти (*Treaty establishing the European*

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:62022CJ0218>

⁶

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=280629&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3917323>

Community) від 25 березня 1957 року (стаття 142⁷, Хартії Співтовариства про засадничі соціальні права працівників (*Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*) від 9 грудня 1989 року (стаття 1)⁸, Конвенції про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах № 14 (*Convention concerning the Application of the Weekly Rest in Industrial Undertakings*) від 25 жовтня 1921 року (стаття 2)⁹, Конвенції про оплачувані відпустки в сільському господарстві № 101 (*Holidays with Pay (Agriculture) Convention*) від 26 червня 1952 року (статі 1, 8)¹⁰, Конвенція про скасування примусової праці № 105 (*Abolition of Forced Labour Convention*) від 25 червня 1957 року (стаття 1)¹¹.

Міжнародні стандарти стосовно обмежень прав людини, покликані збалансувати захист індивідуальних свобод з потребами суспільства, особливо під час кризи. Ці стандарти врегульовані різними міжнародними договорами та конвенціями, які визначають умови, за яких права людини можуть бути обмежені. Зазначені міжнародні документи визначають умови обмеження прав:

- **Законність:** Будь-яке обмеження прав людини має бути передбачене законом. Це означає, що обмеження повинно бути чітко визначено правовими рамками, що гарантує, що люди знають, що дозволено, а що ні. Додати Доповідь КОМИСИИ

- **Легітимна мета:** Обмеження допустимі лише тоді, коли вони переслідують законну мету, таку як захист національної безпеки, громадського порядку, здоров'я населення або прав і свобод інших осіб.

- **Потреба та домірність:** Обмеження повинні бути потрібними в демократичному суспільстві та домірними меті, яку прагнуть досягти. Цей принцип гарантує, що обмеження не є надмірними і що вони найменше здійснюють утручання у право задля досягнення бажаної мети.

Мета обмежень прав людини вказана у частині другій статті 29 Усесвітньої декларації людських прав 1948 року (*Universal Declaration of Human Rights*), якою визначено, що під час здійснення своїх прав і свобод кожна людина має зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені приписами права виключно з метою забезпечення належного визнання і дотримання прав і свобод інших та

⁷ Договір про заснування Європейської Спільноти [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_017#Text

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/community-charter-of-fundamental-social-rights-of-workers.html>

⁹ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312159#:~:text=The%20whole%20of%20the%20staff,least%20twenty%2Dfour%20consecutive%20hours.

¹⁰ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312246:NO

¹¹ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

забезпечення справедливих вимог моралі, громадського порядку і загального добробуту в демократичному суспільстві.

Частина друга статті 15 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція) визначає, що стаття 2 (право на життя), за винятком смертей, спричинених законними воєнними діями, стаття 3 (заборона катувань та інші форми жорстокого поводження), пункт перший статті 4 (заборона рабства або підневільного стану) і стаття 7 (відсутність покарання без закону), а також Протокол № 6¹² (скасування смертної кари в мирний час і обмеження смертної кари під час війни), Протокол № 7¹³ (тільки принцип *ne bis in idem*, що міститься в статті 4 цього протоколу) і Протокол № 13¹⁴ (повне скасування смертної кари) продовжують застосовувати під час війни або надзвичайного стану, попри будь-якого відступу, зробленого Державою.

Частина перша статті 15 встановлює три умови для відступу від зобов'язань: це має бути під час війни або іншої надзвичайної ситуації, що загрожує життю нації; заходи вжиті у відповідь на цю війну або надзвичайний стан, не мають виходити за межі, які суворо вимагаються серйозністю ситуації; заходи не мають бути несумісними з іншими зобов'язаннями держави за міжнародним правом.

Європейський суд з прав людини під час розгляду справ про обмеження прав встановлює:

- чи були б приписи права достатніми для протидії небезпеці, спричиненій надзвичайним станом (*Lawless v. Ireland (no. 3)*, 1961, § 36;¹⁵ *Ireland v. the United Kingdom*, 1978, § 212);¹⁶
- чи є заходи справжньою реакцією на надзвичайну ситуацію (*Brannigan and McBride v. the United Kingdom*, 1993, § 51;¹⁷ *Alparslan Altan v. Turkey*, 2019, § 118);¹⁸
- чи були заходи використані з тією метою, з якою вони були надані (*Lawless v. Ireland (no. 3)*, 1961, § 38);¹⁹
- чи може Уряд довести, що існує достатній зв'язок між конкретною справою та відступом, на який він посилається (see, implicitly, *Vedat Şorli v. Turkey*, 2021, § 46 – concerning an insult to the head of State);²⁰

¹² Стаття 3 Протоколу № 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод

¹³ Пункт 3 статті 4 Протоколу № 7 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод

¹⁴ Стаття 2 Протоколу № 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод

¹⁵ *Lawless v. Ireland (no. 3)* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57518>

¹⁶ *Ireland v. the United Kingdom* URL <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57506>

¹⁷ *McBride v. the United Kingdom* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57819>

¹⁸ *Alparslan Altan v. Turkey* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-192804>

¹⁹ *Lawless v. Ireland (no. 3)* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57518>

²⁰ *Vedat Şorli v. Turkey* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-212394>

- чи є відступ обмеженим за обсягом, а також причини, наведені на його підтримку (*Brannigan and McBride v. the United Kingdom*, 1993, § 66);²¹
- чи переглядалася потреба у відступі від зобов'язань (*ibid*, § 54);²²
- будь-яке послаблення застосованих заходів (*Ireland v. the United Kingdom*, 1978, § 220);²³
- чи підпадали заходи під дію гарантій (*ibid.*, §§ 216-219; *Lawless v. Ireland (no. 3)*, 1961, § 37;²⁴ *Brannigan and McBride v. the United Kingdom*, 1993, §§ 61-65;²⁵ *Aksoy v. Turkey*, 1996, §§ 79-84);²⁶
- важливість права, про яке йдеться, та ширшу мету судового контролю за втручанням у це право (*ibid*, § 76);²⁷
- чи був можливим судовий контроль над заходами (*ibid*, § 78; *Brannigan and McBride v. the United Kingdom*, 1993, § 59);²⁸
- домірність заходів та чи були вони пов'язані з невиправданою дискримінацією (*A. and Others v. the United Kingdom [GC]*, 2009, § 190);²⁹
- чи були вони “законними” та чи були застосовані “відповідно до процедури, визначеної приписами права” (*Mehmet Hasan Altan v. Turkey*, 2018, §§ 140 and 213;³⁰ *Şahin Alpay v. Turkey*, 2018, §§ 119 and 183);³¹

2. Щодо дослідження конституцій європейських країн в аспекті гарантування права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки, вимог щодо обмеження вказаного права (зокрема, й в умовах воєнного стану)

Право на відпочинок є похідним від права на працю, що віднесено до соціальних прав (так звані права третього покоління), є підвидом безумовного права або права з горизонтальним ефектом³².

Регулювання права на відпочинок на рівні конституцій не є поширеним явищем у Європі. Зокрема, конституційні тексти³³ *Князівства Андорра*,

²¹ *Brannigan and McBride v. the United Kingdom* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57819>

²² *Brannigan and McBride v. the United Kingdom* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57819>

²³ *Ireland v. the United Kingdom* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57506>

²⁴ *Lawless v. Ireland (no. 3)* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57518>

²⁵ *Brannigan and McBride v. the United Kingdom* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57819>

²⁶ *Aksoy v. Turkey* [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58003>

²⁷ *Aksoy v. Turkey* [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58003>

²⁸ *Brannigan and McBride v. the United Kingdom* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57819>

²⁹ *A. and Others v. the United Kingdom* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-91403>

³⁰ *Mehmet Hasan Altan v. Turkey* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-181862>

³¹ *Şahin Alpay v. Turkey* URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-181866>

³² Горизонтальний ефект Конституції пов'язаний з тим, що засадничі права і свободи людини потребують конкретизації в поточних приписах права, а в деяких випадках – під час здійснення конституційної юрисдикції.

³³ Детальна інформація щодо конституційних приписів про права на відпочинок та про можливість його обмеження наводиться в Таблиці, що додано.

Азербайджанської Республіки, Республіки Болгарія, Італійської Республіки, Латвійської Республіки, Литовської Республіки, Князівства Ліхтенштейн, Республіки Молдова, Республіки Північна Македонія, Республіки Польща, Португальської Республіки, Республіки Сербія, Словацької Республіки, Республіки Хорватія, Румунії, Угорщини визначають таке право.

Лісабонський договір про створення Європейського Союзу передбачає в статті 6 (пункт 3), що «засадничі права, гарантовані Європейською конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод і які впливають із конституційних традицій, спільних для держав-членів, є частиною права Союзу як загальні засади»³⁴. Крім того, Хартія засадничих прав Європейського Союзу у преамбулі також базується на «конституційних традиціях, спільних для держав-членів»³⁵.

Ще до Лісабонського договору про створення Європейського Союзу Європейським парламентом та Радою Європейського Союзу була ухвалена Директива 2003/88 ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу», стаття 7 якої передбачає застосування державами-членами заходів, необхідних для забезпечення того, щоб кожен працівник мав право на оплачувану щорічну відпустку тривалістю щонайменше чотири тижні відповідно до умов права на таку відпустку та надання такої відпустки, встановлених національним приписами права/або практикою. Мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки не може бути замінена компенсацією, крім випадків припинення трудових відносин»³⁶.

Проведення аналізу конституційних приписів щодо можливості обмеження права на відпочинок (зокрема, й в умовах воєнного стану) дає можливість виокремити такі особливості:

відсутність заборони обмеження (*Князівство Андорра, Республіка Болгарія, Італійська Республіка, Латвійська Республіка, Литовська Республіка, Князівство Ліхтенштейн, Республіка Сербія*);

бланкетна норма щодо обмеження здійснення прав чи свобод (*Азербайджанська Республіка, Республіка Молдова, Республіка Північна Македонія, Португальська Республіка, Республіка Хорватія, Угорщина*);

допустимість обмежень обсягу свобод і прав людини і громадянина у період дії стану стихійного лиха (*Республіка Польща*);

умови та обсяг обмеження встановлюються конституційним законом (*Словацька Республіка, Румунія*).

³⁴ Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, signed at Lisbon, 13 December 2007 // <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT&qid=1723210782830>

³⁵ Charter of Fundamental Rights of the European Union // https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char_2016/oj

³⁶ 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 // <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

3. Щодо практики розгляду конституційними судами європейських країн питань обмеження права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки (зокрема, й в умовах воєнного стану)

Аналіз практики європейських конституційних судів свідчить про те, що безпосередньо питання обмеження права на відпочинок та надання оплачуваної щорічної відпустки в умовах воєнного стану ними не розглядалося. Водночас існує практика з цих питань у ширшому аспекті:

– щодо можливості обмеження права на відпочинок взагалі, тобто коли це не пов'язано із наявністю будь-яких надзвичайних обставин;

– можливість обмеження будь-яких засадничих прав і свобод особи в умовах воєнного або надзвичайного стану.

Спільною є позиція органів конституційної юрисдикції щодо того, що такі обмеження не можуть бути довільними, вони завжди мають бути обумовлені критеріями, дотримання яких є обов'язковим за таких обставин. Ці запобіжні умови існують для того, щоб перешкоджати довільному обмеженню прав і свобод і перетворенню режиму надзвичайного стану на звичайну диктатуру.

Найбільш стисло і повно ці умови викладено у практиці Конституційного Суду *Литовської Республіки*. У своїх рішеннях Конституційний Суд Литовської Республіки неодноразово зазначав, що «... відповідно до Конституції допускається обмеження реалізації прав і свобод людини за умови: обмеження встановлені законом; обмеження потрібні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших осіб, цінностей, закріплених у Конституції, і конституційно важливих цілей; обмеження не заперечують природи та сутності прав і свобод; та дотримується конституційний принцип домірності.»³⁷

Для встановлення того, чи було дотримано принцип домірності, використано таку формулу: «... під час розв'язання питання про порушення приписів права, що обмежують реалізацію прав і свобод особи, конституційного принципу домірності як одного зі складників конституційного принципу правовладдя, потрібно оцінити, чи встановлені приписами права заходи відповідають легітимній меті, що є важливою для суспільства, чи потрібні ці заходи для досягнення зазначеної мети, і чи обмежують ці заходи права та свободи особи явно більше, ніж це потрібно для досягнення зазначеної мети... Вимога не обмежувати права і свободи особи більше, ніж це потрібно для досягнення легітимної мети, важливої для суспільства, серед іншого передбачає вимогу законодавця встановити таке правове регулювання, яке створює передумови для достатньої індивідуалізації обмеження прав і свобод особи.»³⁸

В контексті можливості обмеження прав осіб, що працюють, на відпочинок існує невелика за обсягом практика конституційних судів щодо зміни (зокрема, зменшення) тривалості щорічної або додаткової відпустки, умов надання додаткової відпустки; зміни порядку використання невикористаної частини

³⁷ Selected Official Constitutional Doctrine (1993–2020) // URL: <https://lrkt.lt/data/public/uploads/2021/06/selected-official-constitutional-doctrine-19932020.pdf>

³⁸ Ibid

щорічної відпустки, умов отримання або розміру компенсації за таку невикористану частину тощо.

Практика європейських органів конституційної юрисдикції з цього питання, хоча і є невеликою, проте висвітлює різні аспекти цього питання.

Так, Конституційний суд *Азербайджанської Республіки* у рішенні від 29 листопада 2000 року визнав неконституційною норму частини другої статті 116 Трудового кодексу, якою право на додаткову відпустку за стаж роботи ставився у залежність від безперервності трудового стажу на одному підприємстві. Конституційний суд, зокрема зазначив, що «... право на відпочинок і оплачувану відпустку встановлено статтею 37 Конституції Азербайджанської Республіки. Відповідно до приписів Трудового кодексу для нормального відпочинку, відновлення працездатності, охорони і зміцнення здоров'я особам, які працюють за трудовим договором, надають трудову відпустку в порядку, визначеному приписами права. Крім основної відпустки залежно від характеру праці та стажу роботи надається додаткова відпустка. Надання відпустки спрямоване, з одного боку, на відновлення здоров'я та працездатності працівника, а з іншого – є стимулом до тривалої та продуктивної праці. Відповідно до частини першої статті 116 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки залежно від стажу працівникам надається додаткова відпустка: при стажі роботи від 5 до 10 років - 2 календарних дні; від 10 до 15 років – 4 та понад 15 років – 6 календарних днів. Але відповідно до частини другої цієї статті додаткова відпустка за стаж визначається з часу, відпрацьованого працівником на одному підприємстві. Відповідно до законодавства про працю у випадках ліквідації підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, звільнення працівників за станом здоров'я у зв'язку із втратою працездатності трудовий договір припиняють попри бажання працівника. Це змушує його продовжувати трудову діяльність на інших підприємствах. Працівники перебувають у нерівному становищі порівняно з тими, хто накопичував стаж на одному підприємстві».³⁹

В іншому рішенні Конституційний суд *Азербайджанської Республіки* визнав неконституційними приписи частини першої статті 143 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки, яка ставить надання невикористаної частини відпустки при припиненні трудового договору у залежність від підстав припинення цього договору, зазначивши, що «... відповідно до частини першої статті 110 Трудового кодексу, працівники незалежно від посади, умов праці та строку трудового договору мають право на використання відпусток, установлених цим Кодексом. Відповідно до цих вказівок законодавця право на використання трудової відпустки виникає без будь-яких відмінностей між працівниками. Проте, всупереч цим приписам, частиною першою статті 143 ТК передбачено, що право на використання відпустки при припиненні трудових відносин залежить від підстав розірвання трудового договору. Таке розмежування не відповідає принципу рівності, закріпленому статтею 25 Конституції Азербайджанської Республіки.»⁴⁰

Такої ж позиції дотримано Конституційним судом *Республіки Північна Македонія*, який у рішенні від 13 липня 2022 року вказав «... іншими словами, це

³⁹ Identification: AZE-2000-3-011, 1/14, 29.11.2000 // URL: <https://codices.coe.int/codices/documents/fulltext/3224DF9E-603A-4504-46EB-08DC225DC81B?lang=eng>

⁴⁰ Identification: AZE-2000-1-001, 1/3, 23.02.2000 // URL: <https://codices.coe.int/codices/documents/fulltext/C01ECEAF-41A7-4AA5-46E1-08DC225DC81B?lang=eng>

конституційний обов'язок законодавця при регулюванні питань, пов'язаних із реалізацією прав, обов'язків і відповідальності працівника і роботодавця з трудових відносин, зокрема права на належний заробіток і права на оплату щоденних, щотижневих та щорічних відпустки, поставити громадян у рівне правове становище.»⁴¹

Конституційний трибунал *Португальської Республіки* висловив схожу думку з цього питання та визнав неконституційними норми Закону про Державний бюджет на 2013 рік, якими державним службовцям та працівникам, які працюють в державному секторі економіки знижено рівні оплати праці та скасовано оплачувані додаткові відпустки; суд у рішенні від 4 травня 2013 року він зауважив «... за виняткових економічних/фінансових обставин і з метою швидкого скорочення державного дефіциту законодавець може знизити дохід працівників державного управління, навіть якщо такий захід призведе до нерівного ставлення стосовно осіб, які заробляють у приватному секторі економіки. Проте, якщо порівнювати із втратами з боку практично всіх інших громадян, які отримують дохід з інших джерел, то загальний негативний вплив, що накладається на людей, які отримують дохід у державному секторі, являє собою вже різне ставлення, для якого мета скорочення державного дефіциту не є належною підставою. Натомість це є порушенням принципу домірної рівності, заснованого на ідеї, що нерівність, яка випливає з різниці між ситуаціями, яку мають оцінювати через її домірність. Різне ставлення до працівників державного сектору не можуть й надалі обґрунтовувати ідеєю, що заходи щодо скорочення зарплати є більш дієвими, ніж інші можливі альтернативи стримування витрат. Також не може особливий трудовий зв'язок, який пов'язує таких працівників із суспільними інтересами, служити підставою для того, щоб продовжувати вимагати від них жертв у формі одностороннього зниження їхньої заробітної плати.»⁴²

Конституційний суд *Латвійської Республіки* у рішенні від 1 лютого 2008 року виокремив критерії, за яких можливо обмеження засадничих прав та визнав неконституційною норму частини шостої статті 52 Кодексу виконання покарань, наголосивши, що «... як при оцінюванні обмежень засадничих прав, так і при їх встановленні потрібно дотримуватись певних вимог, а саме: ці обмеження мають такий характер: 1) вони мають бути встановлені законом; 2) вони повинні мати законну мету; 3) вони мають бути співмірними (домірними) цій меті...

З іншого боку, питання оплати відпустки пов'язане з тим, що умови тримання під вартою мають бути максимально наближені до умов життя на волі, готуючи засуджених до нормального ритму трудових років після того, як особа заслужила право на оплачувану відпустку, під час якої його рівень життя не знизиться. Держава гарантує особі (дає чітку вказівку), що вона може отримати оплачувану відпустку, регулярно працюючи. Це також сприяє позитивному ставленню до роботи. Крім того, оплачувана відпустка особливо важлива в умовах пенітенціарної установи, коли багато речей надається лише на мінімальному рівні, і тому винагорода в'язнів є важливою для забезпечення додаткових медичних послуг, навчання, кращого харчування тощо. У більшості держав, наприклад у Болгарії, Боснії та Герцеговині, Хорватії, Словенії, Фінляндії, Угорщині, Німеччині та інших державах, де працюють ув'язнені, мають право на оплачувану відпустку.

⁴¹ Identification: MKD-2022-2-002, U.br.148/2021, U.br.15/2022, 13.07.2022 // URL: <https://codices.coe.int/codices/documents/fulltext/8ED1C9AF-73A4-4DE0-50FA-08DC225DC81B?lang=eng>

⁴² Identification: POR-2013-1-006, 187/13, 05.04.2013 // URL: <https://codices.coe.int/codices/documents/fulltext/30AE739F-4078-4847-51B5-08DC225DC81B?lang=eng>

Права засуджених на оплачувану відпустку можуть бути обмежені (наприклад, шляхом надання меншої кількості днів відпустки порівняно з тими, що встановлені Законом про працю), але в цьому праві не може бути відмовлено взагалі. Оспорювана норма взагалі не встановлює оплачуваної відпустки, а тому не відповідає статті 107 Конституції.»⁴³

Практика органів конституційної юрисдикції європейських держав щодо можливості обмеження права на відпочинок в контексті (скорочення терміну) надання оплачуваної відпустки в умовах воєнного стану як така відсутня, оскільки протягом останніх десятиріч воєнний стан в європейських державах не оголошувався. Натомість пандемія COVID-19 була досить потужним викликом для європейських держав, в більшості яких склалася надзвичайна епідеміологічна ситуація що зумовила оголошення надзвичайного стану і як наслідок – обмеження певних конституційних прав, що своєю чергою стало предметом розгляду конституційних судів.

І хоча серед рішень органів конституційної юрисдикції у таких справах відсутні ті, що стосувалися б обмеження права на відпочинок, можна провести аналогію із практикою щодо обмеження інших конституційних прав і свобод, зокрема, права на працю, на страйк, на мирні зібрання, тобто тих прав і свобод, які, як і право на відпочинок, належать до так званих «незахищених» прав і свобод, обмеження яких є допустимим в умовах воєнного та надзвичайного стану.

Так, Конституційний суд *Італійської Республіки* у рішенні від 14 квітня 1995 року під час введення режиму надзвичайного стану у ряді регіонів у зв'язку з епідемією холери визнав конституційним указ Уряду про тимчасове обмеження регіональної автономії, та зауважив, що «... повноваження встановлювати відступ від первинних приписів права, надане адміністративним органам через спеціальний законодавчий дозвіл, є винятковим за своєю природою та обмеженим у часі, враховуючи те, що воно не може призвести до скасування чи зміни чинного законодавства. З виняткового характеру цього повноваження випливає, що повноваження адміністративних органів мають бути чітко визначені щодо їх змісту, тривалості та способу їх здійснення»⁴⁴.

Конституційний суд *Республіки Болгарія* вважає, що перелік так званих «не захищених» прав і свобод, які може бути обмежено в умовах воєнного чи надзвичайного стану неможливо визначити заздалегідь, вони мають визначатися в кожному конкретному випадку, при чому визначатися законом. У рішенні від 10 травня 2021 року він зазначив, що «... для того, щоб тимчасове обмеження реалізації громадянами своїх конституційних прав відповідало частині третій статті 57 Конституції, воєнний чи інший надзвичайний стан має бути оголошено законом (у разі потреби та після відповідного розгляду). Це означало б тимчасове обмеження здійснення прав з метою нейтралізації або подолання реальної загрози існуванню держави чи суспільства. Протилежне тлумачення та попереднє визначення прав і свобод, які можуть бути обмежені під час війни чи

⁴³ Identification: LAT-2007-3-004, 2007-01-01, 08.06.2007 // URL: <https://codices.coe.int/codices/documents/fulltext/CEF80A8D-AC74-41F6-4F86-08DC225DC81B?lang=eng>

⁴⁴ ITA-1995-1-007 // URL: <https://codices.coe.int/codices/results/precis/E95723ED-784A-487F-1AD7-08DC225DC81B>

іншої надзвичайної ситуації, без ясності щодо конкретної загрози для суспільства, яка може призвести до запровадження надзвичайного режиму конституційного ладу, унеможливило б досягнення конституційно допустимої мети. Це унеможливило б застосовність таких обмежень.»⁴⁵

Водночас органи конституційної юрисдикції європейських держав наголошують, що до таких обмежень також мають застосовуватися запобіжні умови, аби вони не були довільними.

Конституційний суд *Боснії та Герцеговини* у рішенні від 22 лютого 2020 року виокремив такі критерії, що їх потрібно дотримувати під час обмеження засадничих прав особи в умовах надзвичайного стану, зокрема, наголосивши, що «... Конституційний Суд має враховувати баланс між потребами та захистом суспільства в цілому та правами окремих осіб. Щоб бути домірними, заходи, які суттєво порушують права людини, гарантовані Конституцією та Європейською конвенцією з прав людини, повинні мати підстави, бути суворо обмеженими в часі та бути регулярно переглянутими щодо потреби їх тривалості, а також можливості застосування більш м'яких заходів.»⁴⁶

Конституційний трибунал *Королівства Іспанії* у рішенні від 17 лютого 1998 року також наголошував на обов'язковості дотримання принципу домірності, вказавши, що «... будь-який захід, який обмежує засадниче право, слід оцінювати з погляду домірності. Для цього спочатку потрібно визначити, чи здатний захід досягти бажаного результату (оцінка відповідності); по-друге, потрібно встановити, чи є захід потрібним, тобто чи існує будь-який більш поміркований альтернативний захід, який міг би так само дієво досягти поставленої мети (оцінювання потреби); нарешті, потрібно визначити, чи є захід збалансованим, тобто чи є він більш корисним для загальних інтересів, ніж він завдає шкоди іншим зацікавленим інтересам або цінностям (оцінка домірності в строгому сенсі).»⁴⁷

Конституційний суд *Республіки Молдова* у рішенні від 11 лютого 2014 року звернув увагу на певні аспекти законності адміністративних актів, виданих в умовах надзвичайних ситуацій, зокрема так звану «кризову законність», та вказав, що «... було ухвалено, що у надзвичайних ситуаціях, які загрожують самому існуванню держави, органи державної влади можуть вживати необхідних заходів, щоб впоратися з такими обставинами. Це може призвести навіть до порушення приписів права. Захист публічних інтересів є вищим законом (*salus rei publicae suprema lex*). Однак акти, видані в надзвичайних ситуаціях, повинні відповідати мінімальним правовим вимогам (принцип законності), щоб служити захисту суспільних інтересів.»⁴⁸

Отже, варто вказати, що європейські конституційні суди виокремили такі критерії, дотримуючись яких обмеження конституційних прав і свобод в умовах воєнного та надзвичайного стану не будуть вважатися довільними:

⁴⁵ BUL-2021-3-002 // URL: <https://codices.coe.int/codices/results/precis/41C73BA2-BDD1-40AF-3B0B-08DC225DC81B>

⁴⁶ BIH-2020-1-001 // URL: <https://codices.coe.int/codices/results/precis/BA02D5C9-C9CF-4DA0-3F1B-08DC225DC81B>

⁴⁷ ESP-1998-1-003 // URL: <https://codices.coe.int/codices/results/precis/2C0C5CFF-F62F-47DF-2A55-08DC225DC81B>

⁴⁸ MDA-2014-1-001 // URL: <https://codices.coe.int/codices/results/precis/47EEC33C-0AD2-47EC-3587-08DC225DC81B>

- обмеження мають бути виправданими потребою захисту від конкретної надзвичайної ситуації, тобто бути індивідуалізованими;
- запровадження обмежень мають досягти бажаного результату (оцінювання відповідності);
- обмежувальні заходи мають бути збалансованими, тобто бути більш корисними для загальних інтересів, ніж завдавати шкоди правам та свободам осіб (оцінювання домірності);
- обмеження мають бути нагально потрібними, тобто не має бути більш поміркованого альтернативного способу досягти поставленої мети (оцінювання потреби);
- заходи мають бути суворо обмеженими в часі, регулярно переглядатися за потреби щодо змісту та тривалості, а також щодо можливості застосування більш м'яких заходів.

Заступник керівника Правового департаменту –
керівник Управління порівняльно-
правового аналізу

Оксана ЖИТНИК

Виконавці:

заступник керівника Правового департаменту –
керівник Управління порівняльно-правового аналізу

Оксана ЖИТНИК

заступник керівника Управління порівняльно-
правового аналізу – завідувач відділу
порівняльних досліджень
головний консультант відділу
порівняльних досліджень
головний консультант відділу
порівняльних досліджень

Наталія ДЕНИСЕНКО

Олена ОВСЯННІКОВА

Анатолій ВАГІН

Таблиця окремих положень конституцій європейських країн щодо права на відпочинок

Держава	Право на відпочинок	Можливість обмеження права на відпочинок
Князівство Андорра	<p>Стаття 29 Кожна людина має право на працю, на підвищення життєвого, культурного та соціального рівня своєю працею, на винагороду, достатню для забезпечення працівникові та його сім'ї існування, що відповідає людській гідності. Так само він має право на розумне обмеження тривалості трудового дня, щотижневий відпочинок та оплачувану відпустку.</p>	<p>Стаття 42 2. Під час стану тривоги здійснення прав, визнаних статтями 21 та 27, може бути обмежене. Під час надзвичайного стану права, згадані в частині 2 статті 9, у статтях 12, 15, 16, 19 та 21 можуть бути припинені. Зупинення реалізації прав, закріплених у частині 2 статті 9 та статті 15, завжди має здійснюватися під судовим контролем, із збереженням процедури захисту, встановленої частиною 3 статті 9.</p>
Азербайджанська Республіка	<p>Стаття 37. Право на відпочинок I. Кожен має право на відпочинок. II. Тим, хто працює за трудовим договором, гарантується встановлений законом, але такий, що не перевищує вісім годин робочий день, дні відпочинку та святкові дні, надання не менше одного разу на рік оплачуваної відпустки тривалістю не менше двадцяти одного календарного дня.</p>	<p>Стаття 71. Захист прав і свобод людини та громадянина III. Лише при оголошенні війни, воєнного та надзвичайного стану, а також мобілізації здійснення прав і свобод людини та громадянина може бути частково та тимчасово обмежене з урахуванням міжнародних зобов'язань Азербайджанської Республіки. Про права і свободи, здійснення яких обмежене, завчасно оголошується населенню.</p>
Республіка Болгарія	<p>Стаття 48 (5) Робітники та службовці мають право на здорові та безпечні умови праці, на мінімальний розмір винагороди за працю та на оплату, що відповідає виконаній роботі, а також право на вихідні дні та відпустку за умов та у порядку, визначених законом.</p>	<p>Стаття 57 (3) У разі оголошення війни, військового або іншого надзвичайного стану законом може бути тимчасово обмежено здійснення деяких прав громадян, за винятком прав, передбачених у статті 28, статті 29, статті 31, параграфах 1, 2, 3, статті 32, параграфі 1 та статті 37.</p>
Італійська Республіка	<p>Стаття 36 Той, хто працює, має право на щотижневий відпочинок та на щорічну оплачувану відпустку і не може від цього відмовитися.</p>	
Латвійська Республіка	<p>107. Кожен працівник має право отримувати відповідну виконаній роботі оплату не нижче</p>	<p>116. Права особи, визначені статтями дев'яносто сьомою, дев'яносто восьмою, сотою, сто другою, сто третьою, сто шостою та сто восьмою Конституції, можуть бути обмежені у</p>

	встановленого державою мінімуму, а також право на щотижневі вихідні та щорічну оплачувану відпустку.	передбачених законом випадках для захисту прав інших людей, демократичного устрою держави, безпеки суспільства, добробуту та моральності. На підставі згаданих у цій статті умов може бути обмежено також поширення релігійних переконань.
Литовська Республіка	Стаття 49 Кожна працююча людина має право на відпочинок і вільний час, а також на щорічну оплачувану відпустку. Тривалість робочого дня визначається законом.	Стаття 145 При введенні військового чи надзвичайного стану тимчасово можуть бути обмежені права та свободи, зазначені у статтях 22, 24, 25, 32, 35 та 36 Конституції.
Князівство Ліхтенштейн	Стаття 19 Держава охороняє право громадянина на працю і використання ним його власної робочої сили, особливо щодо жінок та неповнолітніх, зайнятих у торгівлі та промисловості. Неділі та визнані державою громадські свята будуть спільними днями відпочинку, за дотримання постанов закону про недільні та святкові дні.	
Республіка Молдова	Стаття 43 Право на працю та захист праці (1) Кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі та задовільні умови праці, а також право на захист від безробіття. (2) Працівники мають право на захист праці. Заходи захисту стосуються безпеки та гігієни праці, режиму праці жінок та молоді, встановлення мінімальної заробітної плати у сфері економіки, щотижневого відпочинку, оплачуваної відпустки, праці у важких умовах, а також інших специфічних ситуацій. (3) Тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 40 годин. (4) Право на переговори з питань праці та обов'язковість колективних договорів гарантуються.	Стаття 54 Обмеження здійснення прав чи свобод (1) Здійснення прав чи свобод може бути обмежене лише законом і лише якщо це необхідно для захисту національної безпеки, охорони громадського порядку, громадського здоров'я чи моралі, прав і свобод громадян, для проведення кримінального розслідування, для запобігання наслідкам стихійного лиха чи аварії. (2) Обмеження має відповідати обставині, що викликала його, і не може торкатися існування права чи свободи.

<p>Республіка Північна Македонія</p>	<p>Стаття 32 Кожен має право на працю, вільний вибір діяльності, захист під час роботи та матеріальне забезпечення у період тимчасової незайнятості. Кожному на рівних умовах надається будь-яке робоче місце. Кожен працюючий має право на оплачуваний щоденний, щотижневий та щорічний відпочинок. Від цих прав працюючі не можуть відмовитися. Здійснення прав працюючих та їх статус встановлюється законом та колективними договорами.</p>	<p>Стаття 54 Свободи та права людини та громадянина можуть бути обмежені лише у випадках, передбачених Конституцією. Свободи та права людини та громадянина можуть бути обмежені на час військового чи надзвичайного стану відповідно до положень Конституції. Обмеження свобод і прав не може бути дискримінаційним на підставі статі, расової приналежності, кольору шкіри, мови, релігії, національного чи соціального походження, майнового чи громадянського стану. Обмеження свобод і прав не може торкатися права на життя, заборони катувань, нелюдського та принижуючого людську гідність поводження, правового статусу у кримінальних справах, а також свободи переконання, совісті, думки, публічного вираження думки та віросповідання.</p>
<p>Республіка Польща</p>	<p>Стаття 66 Кожен має право на безпечні та гігієнічні умови праці. Спосіб реалізації цього права, а також обов'язки роботодавця визначаються законом. Працівник має право на певні законом дні, вільні від праці, і щорічні оплачувані відпустки; максимальні норми робочого часу визначаються законом.</p>	<p>Стаття 233 Закон, що визначає межі обмеження свобод і прав людини і громадянина під час дії військового стану, не може обмежувати свободи і права, визначені у статті 30 (гідність людини), статті 34 і статті 36 (громадянство), статті 38 (охорона життя), статті 39, статті 40 і частині 4 статті 41 (гуманне поводження), статті 42 (кримінальна відповідальність), статті 45 (доступ до суду), статті 47 (особисті блага), статті 53 (совість і релігія), статті 63 (петиції), а також у статті 48 і статті 72 (сім'я і дитина). Не допускається обмеження свобод і прав людини і громадянина в залежності виключно від раси, статі, мови, віросповідання або його відсутності, соціального походження, народження, а також майнового стану. Закон, який визначає обсяг обмежень свобод і прав людини і громадянина у період дії стану стихійного лиха, може обмежувати свободи і права, встановлені у статті 22 (свобода господарської діяльності), частинах 1, 3 і 5 статті 41 (особиста свобода), статті 50 (недоторканість житла), частині 1 статті 52</p>

		<p>(свобода пересування і перебування на території Польської Республіки), частині 3 статті 59 (право на страйк), статті 64 (право власності), частині 1 статті 66 (право на безпечні і здорові умови праці), частині 1 статті 65 (свобода праці), а також у частині 2 статті 66 (право на відпочинок).</p>
<p>Португальська Республіка</p>	<p>Стаття 59 Права працюючих 1. Усі працівники незалежно від віку, статі, раси, громадянства, місця походження, віросповідання, політичних чи ідеологічних переконань мають право: ... d) на відпочинок та дозвілля, максимальне обмеження робочого дня, щотижневий відпочинок та періодичні оплачувані відпустки; 2. Держава зобов'язана забезпечити умови праці, винагороду та відпочинок, на які трудящі мають право, а саме: ... d) систематично розширювати мережу центрів відпочинку та проведення відпусток у співпраці з громадськими організаціями;...</p>	<p>Стаття 18 Юридична сила. 1. Конституційні положення про права і свободи та їх гарантії є нормами прямої дії та є обов'язковими для державних та приватних установ. 2. Закон може обмежити права та свободи та їх гарантії лише у випадках, спеціально передбачених Конституцією, причому обмеження мають бути зведені до того, що необхідно для захисту інших прав чи інтересів, що охороняються Конституцією. 3. Закони, що обмежують права і свободи та їх гарантії, повинні набувати абстрактного та загального характеру і не можуть мати зворотної сили за збереження обсягу та незмінної сутності конституційних положень.</p> <p>Стаття 19 Зупинення дії прав. 1. Органи влади, спільно або кожен окремо, не можуть припинити дію прав і свобод та їх гарантій, за винятком випадків облогового чи надзвичайного стану, оголошених відповідно до Конституції. 6. Введення облогового чи надзвичайного стану в жодному разі не може стосуватися права на життя, на особисту недоторканність, на індивідуальність, на громадянську дієздатність та на громадянство, а також заборону встановлення зворотної сили кримінального закону, право на захист підсудного та свободу совісті та віросповідання. ... Стаття 270 Обмеження під час здійснення прав.</p>

		<p>Закон може встановлювати обмеження прав на свободу слова, зборів, маніфестацій, об'єднання та подання колективних петицій та пасивного виборчого права військовим та воєнізованим службовцям, які перебувають на постійній дійсній службі, а також співробітникам служб та сил безпеки в рамках жорстких вимог, що висуваються до них.</p>
<p>Республіка Сербія</p>	<p><i>Право на працю Стаття 60</i> ...Кожен має право на повагу до своєї роботи, безпечні та здорові умови роботи, необхідний захист на робочому місці, обмеженість годин роботи, час для відпочинку протягом дня та тижня, оплачувану щорічну відпустку, справедливу винагороду за виконану роботу та правовий захист у разі припинення трудових відносин. Ніхто не може відмовитись від цих прав.</p>	<p><i>Надзвичайний стан Стаття 200</i> ...При оголошенні надзвичайного стану Національна Асамблея може визначити заходи, що обмежують права людини та меншин, гарантовані Конституцією. ...Заходи, що обмежують права людини та меншин, визначені Національною Асамблеєю або Урядом, повинні діяти протягом максимум 90 днів, після закінчення цього періоду їхню дію ще продовжити на таких самих умовах. У разі, коли заходи, що обмежують права людини та меншин, були визначені не Національною Асамблеєю, Уряд зобов'язаний подати указ про заходи, що обмежують права людини та меншин, який Національна Асамблея має завірити протягом 48 годин після його прийняття, тобто щойно вона зможе зібратися на засідання. По суті, заходи, що обмежують права людини та меншин, повинні припинити свою дію за 24 години до початку першої сесії Національної Асамблеї, яка проводиться після оголошення надзвичайного стану.</p> <p><i>Стан війни Стаття 201</i> ...У разі оголошення стану війни Національна Асамблея може призначити заходи, що обмежують права людини та меншин, гарантовані Конституцією. Якщо Національна Асамблея не в змозі зібратися на засідання, рішення про введення заходів, що обмежують права людини та меншин, гарантовані Конституцією, має ухвалити Президент Республіки разом із Головою Національної Асамблеї та Прем'єр-міністром</p>

		<p>Усі заходи, передбачені на період стану війни, мають бути засвідчені Національною Асамблеєю, як тільки вона може зібратися на засідання.</p> <p>Обмеження прав у період надзвичайного стану та стану війни Стаття 202</p> <p>У разі оголошення стану війни, обмеження прав людини та меншин, гарантованих Конституцією, допускається лише в межах, які видаються необхідними.</p> <p>Заходи, що передбачають обмеження, не повинні посилювати відмінності на основі раси, статі, мови, релігії, національної приналежності чи соціального походження.</p> <p>Заходи, що передбачають обмеження прав людини та меншин, повинні припинити свою дію після закінчення надзвичайного стану або стану війни.</p> <p>Заходи, що передбачають обмеження, жодним чином не повинні бути дозволені щодо прав, гарантованих статтями 23, 24, 25, 26, 28, 32, 34, 37, 38, 43, 45, 47, 49, 62, 63, 64 та 78 Конституції.</p>
Словацька Республіка	<p>Стаття 36</p> <p>Працівники мають право на справедливі та задовільні умови праці. Закон, зокрема, гарантує:</p> <p>...</p> <p>е) пропорційний час відпочинку після роботи;</p> <p>ф) мінімально допустиму тривалість оплачуваної відпустки для відпочинку;</p>	<p>Стаття 51</p> <p>1. Здійснення прав, передбачених у статтях 35, 36, 37 (абзац 4), 38 – 42, 44 – 46 цієї Конституції, допускається лише у межах, встановлених законами, прийнятими для реалізації положень Конституції.</p> <p>2. Умови та обсяг обмеження основних прав і свобод, а також обсяг обов'язків у період війни, воєнного стану, надзвичайного стану та стану необхідності встановлюються конституційним законом.</p>
Республіка Хорватія	<p>Стаття 55</p> <p>...Кожен працівник має право на щотижневий відпочинок та оплачувану щорічну відпустку і не може відмовитися від цих прав.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 17</p> <p>Під час воєнного стану або у разі безпосередньої загрози незалежності та єдності держави, а також у період значних стихійних лих окремі свободи та права громадян, гарантовані Конституцією, можуть бути обмежені. Рішення про обмеження</p>

		<p>права і свободи громадян ухвалює Хорватський державний собор більшістю дві третини голосів від загальної кількості депутатів. Якщо Сабор не може бути скликаний, то рішення ухвалює Президент Республіки.</p> <p>Обсяг обмежень повинен відповідати характеру небезпеки, а вжиті заходи не повинні призводити до нерівності громадян залежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, віросповідання, національного та соціального походження.</p> <p>Навіть у разі безпосередньої небезпеки для існування держави не може обмежуватися застосування положень цієї Конституції про право на життя, заборону катувань, жорстокого або такого, що принижує людську гідність поводження чи покарання, необхідність юридичного обґрунтування кримінальних діянь і покарань, а також положень про свободу віросповідання.</p>
Румунія	<p>Стаття 38 Праця та соціальний захист праці</p> <p>(2) Працівники мають право на соціальний захист праці. Заходи захисту стосуються безпеки та гігієни праці, режиму праці жінок та молоді, встановлення мінімальної заробітної плати у сфері економіки, щотижневого відпочинку, надання оплачуваної відпустки, праці у важких умовах, а також інших особливих випадків.</p> <p>...</p>	<p>Стаття 49 Обмеження здійснення прав чи свобод</p> <p>(1) Здійснення прав чи свобод може бути обмежене лише законом і лише, якщо це у відповідному випадку необхідне з метою захисту національної безпеки, порядку, суспільного здоров'я чи моральності, права і свободи громадян; проведення кримінального переслідування; запобігання наслідкам стихійного лиха або особливо серйозної катастрофи.</p> <p>(2) Обмеження має бути пропорційно його ситуації і не може зазіхати на існування права або свободи.</p>
Угорщина	<p>XVI.Стаття</p> <p>(4) Кожен працівник має право на щоденні та щотижневі періоди відпочинку, а також на щорічну оплачувану відпустку.</p>	<p>53. Стаття</p> <p>(1) Під час стану надзвичайних заходів, надзвичайного стану чи надзвичайної ситуації, здійснення основних прав може бути призупинено за винятком основних прав, що містяться у статтях II і III, а також у статті XXVI, параграфі (2) – (5), або обмежено відповідно до положень статті I, параграфа (3)....</p>