

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АКТИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ, ЩО РЕГУЛЮЄ ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК

INTERNATIONAL LEGAL ACTS AND THEIR INFLUENCE ON UKRAINIAN LEGISLATION REGARDING THE RIGHT TO REST

Рибак О.О., аспірантка кафедри соціального права
Львівський національний університет імені Івана Франка

У статті йдеться про міжнародно-правові акти та їх роль, як стандартів, що є важливим інструментом захисту права працівників на відпочинок. Проаналізовано правову природу таких міжнародних стандартів та їхнє значення для вітчизняного законодавства у цій сфері. За органом прийняття їх класифіковано на стандарти Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, Міжнародної організації праці, а також Європейського Парламенту і Ради, що теж поступово набувають значимості в Україні.

Відображено практику Європейського суду з прав людини, щодо захисту права працівників на відпочинок передбачених Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод. Проаналізовано конвенції МОП, що стосуються часу відпочинку ратифіковані Україною та вказано на необхідність імплементації в українське законодавство ще деяких важливих Конвенцій.

Розглянуто можливості застосування в Україні Директиви 2019/1152/ЄС у частині права на відпочинок щодо обов'язку надавати інформацію про тривалість оплачуваної відпустки. Проаналізовано положення ключової у цій сфері Директиви 2003/88/ЄС Про деякі аспекти організації робочого часу, яка подає розмежування робочого часу та часу відпочинку, яке стало основою для багатьох рішень Суду Європейського Союзу. Зокрема, наведено рішення у справі "Тусо" відповідно до якого роботодавці зобов'язані організувати графік роботи так, щоб зменшити час поїздки працівника до місць виконання роботи чи надання можливості до віддаленої роботи.

Розглянуто концепцію відмови «opt-out», що означає відступ від стандарту тривалості робочого часу за погодженням із працівниками, тобто можливість коригувати тривалість робочого часу з огляду на інтереси працівника та вид необхідної роботи.

Проаналізовано стандарти у сфері реалізації прав на відпочинок окремих категорій працівників, що містяться у конвенціях МОП, директивах та регламентах.

Ключові слова: трудові правовідносини, право на відпочинок, стандарти прав, Рада Європи, працівник, Європейський Союз, трудові права, умови праці, акти МОП.

The article deals with international legal acts and their role as standards, which are an important tool for protecting the right to rest. The legal nature of such international standards and their significance for domestic legislation in this area are analyzed. According to the authority of their adoption, they are classified into the standards of the United Nations, the Council of Europe, the International Labor Organization, as well as the European Parliament and the Council, which are also gradually gaining importance in Ukraine.

The practice of the European Court of Human Rights regarding the protection of the right to rest provided for by the European Convention on Human Rights is reflected. The ILO Conventions related to rest time ratified by Ukraine were analyzed and the need to implement some more important Conventions into Ukrainian legislation was clarified.

The possibility of applying Directive 2019/1152/EU in Ukraine regarding the obligation to provide information on the duration of paid leave was considered. The provisions of Directive 2003/88/EC, which defines a distinction between working time and rest time and became the basis for many decisions of the European Court of Justice are analyzed. In particular, the decision in the "Tuso" case is given, according to which employers are obliged to organize the work schedule in such way as to reduce the time of the employee's trips to the places of work or to provide the opportunity for remote work.

The standards in the field of implementation of the rights to rest of certain categories of workers contained in the ILO conventions, directives and regulations were analyzed.

Key words: labor relations, right to rest, standards of rights, Council of Europe, employee, European Union, labor rights, working conditions, ILO acts.

Нормативно-правове забезпечення права на відпочинок в Україні здійснюється на основі Конституції нашої держави, а також міжнародно-правових актів, які визначають фактично найголовніші принципи позиції регулювання часу відпочинку в умовах глобалізації ринку праці.

За нинішніх умов такі акти стали по суті міжнародними стандартами у цій сфері. Вони є результатом тривалої роботи різного роду міжнародних інвестицій із вироблення узгоджених позицій у сфері прав людини. ООН, МОП, Рада Європи, Європейський Союз спрямовують свою діяльність на дотримання найбільш важливих універсальних цінностей, забезпечуючи повагу і захист прав людини всіма доступними способами [17].

Український законодавець, зазначивши у ст. 9 Конституції України правило, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства [14]. Дає фактично добро на їхнє застосування в Україні. З цього слідує, що міжнародні стандарти права на відпочинок є частиною національного законодавства України, якщо вони ратифіковані законодавчим органом нашої держави. Тобто вони застосовуються в Україні для регулювання суспільно-трудових відносин аналогічно, як і норми національного законодавства. Як свідчить ст. 8-1 Кодексу

законів про працю України, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [12]. Таким чином, визнання Україною верховенства принципів міжнародного права сприяє забезпеченню дотримання міжнародних стандартів та прав людини в Україні, включаючи і право на відпочинок.

Чинна на сьогодні система міжнародних стандартів права на відпочинок складається з міжнародних стандартів прийнятих Організацією Об'єднаних Націй, Радою Європи, Міжнародною організацією праці. Відповідні стандарти відображені також в директивах Європейського Союзу, які поступово також набувають юридичної сили на території України.

Найбільш широко міжнародні стандарти у сфері праці представлені в актах Організації Об'єднаних Націй (ООН), яка ухвалює різноманітні документи: від резолюцій, декларацій, конвенцій до рекомендацій, які визначають стандарти та принципи щодо правового забезпечення права працівників на відпочинок. Наприклад, Загальна декларація прав людини, яка була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1948 році у статті 24 зазначає: «Кожна людина має право

на відпочинок та дозвілля, включаючи обмеження робочого часу та регулярні відпочинкові перерви» [11].

Варто зазначити, що Декларація, яка містить основні принципи та стандарти захисту прав людини є своєрідною базою для подальших напрацювань. Тому стаття 24, хоч і не встановлює конкретне право, яким безпосередньо працівник може скористатись, але визнає його важливість та закликає до захисту цього права через обмеження робочого часу і забезпечення можливості для відпочинку та дозвілля. Також ця стаття визнає важливість відпочинку для фізичного та психологічного благополуччя людини й закликає до обмеження робочого часу та забезпечення регулярних перерв для відпочинку під час робочого дня.

Крім того, ООН ухвалила також Пакт, який стосується праці та відпочинку. Йдеться про Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, який був ухвалений Генеральною Асамблеєю ООН у 1966 році та набув чинності в 1976 році [15]. Україною цей Пакт був ратифікований у 1973 році, тому права, які у ньому закріплені, повинні бути втілені і у національному законодавстві, адже згідно зі ст. 2 кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується в індивідуальному порядку і в порядку міжнародної допомоги та співробітництва, зокрема в економічній і технічній галузях, вжити в максимальних межах наявних ресурсів заходів для того, щоб забезпечити поступово повне здійснення визнаних у цьому Пакті прав усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття законодавчих заходів.

Стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права визнає, зокрема, право кожної людини на належні умови праці, включаючи «відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за роботу у святкові дні». Тут уже детально розкрито форми, у яких право на відпочинок може бути реалізоване, та визнано важливість права на відпочинок для забезпечення належних умов праці. Тобто Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, який визнає право на відпочинок як одне з фундаментальних соціальних прав людини вважається міжнародним стандартом у цій сфері.

Серед актів Ради Європи у сфері часу відпочинку варто виділити Європейську соціальну хартію (переглянуту) від 1996 року (ратифіковану у 2006 році) [20]. Цей міжнародний документ, прийнятий Радою Європи в 1961 році встановлює такі соціально-економічні права, як право на належні умови праці, соціальне забезпечення, охорону здоров'я та житло. Щодо часу відпочинку, то Хартія містить право на щотижневий відпочинок, який за можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається вихідним днем. В українському законодавстві ця норма знайшла своє вираження у статті 67 Кодексу законів про працю, яка визначає вихідні дні для працівників [12].

Деякі науковці ставлять під сумнів необхідність прийняття цієї Хартії, адже на той час уже існувала прийнята в рамках Ради Європи в 1950 році Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод [13]. Однак, з погляду на особливості цих актів таке твердження не може бути схвальним, адже коло осіб, на яких поширюється Хартія, – це резиденти Європейського Союзу, а Конвенція – на резидентів країн-членів Ради Європи (членами цієї організації є 46 країн-учасниць, тобто набагато більше ніж у ЄС). Хартія складається із двох частин. Перша з них містить список прав, які можуть бути захищені шляхом прийняття заходів законодавчого, адміністративного або іншого характеру. З числа таких прав важливе місце займає право на працю, а також право на відпочинок та відпустки. У другій частині встановлено процедуру контролю за додержанням цієї Хартії.

Щодо Конвенції, то на сьогодні вона виглядає як певний перелік прав (в основному громадянських та політич-

них) та містить механізм їхнього захисту у спеціальному судовому органі – Європейському суді з прав людини (далі – ЄСПЛ). І хоч у Конвенції не передбачено конкретних положень щодо часу відпочинку, серед рішень ЄСПЛ зустрічаються такі, що пов'язані із захистом також і цих прав працівників.

Для прикладу можемо навести рішення ЄСПЛ *Kosteski vs the former Yugoslav republic of Macedonia*. Воно якраз стосується права працівників на неробочі та святкові дні [9]. З матеріалів справи видно, що внаслідок міграційних процесів на території багатьох держав проживають працівники, що належать до різних релігій, а тому вони потребують вихідних днів відповідно до їхніх вірувань. І саме через ці обставини позивач скаржився на те, що його оштрафували за відсутність на роботі у мусульманський святковий день (зазначений в Конституції колишньої югославської республіки Македонії як такий), незважаючи на вказівку його начальника, який заборонив брати вихідні протягом тижня через велике робоче навантаження. Дисциплінарний комітет компанії встановив, що заявник порушив дисциплінарні правила та був відсутній на роботі без дозволу. Комітет вирішив не звільняти заявника, але оштрафував його на 15% зменшення зарплати на три місяці. При цьому позивач не підтверджував належність до мусульманської релігії жодними доказами.

Як бачимо, позивач вважав, що були порушені його права передбачені статтями 9 та 14 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, а саме свободу сповідувати свою релігію або переконання під час богослужіння, навчання, виконання та дотримання релігійної практики і ритуальних обрядів як одноособово, так і спільно з іншими, як прилюдно, так і приватно. Тому він був переконаний, що користування правами та свободами, визнаними у Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії тощо.

Суд ЄСПЛ таких порушень не виявив та вважає, що позивач не довів свою приналежність до мусульманської віри, оскільки не було жодних публічних проявів таких як молитва п'ять разів на день, роздача благодійності, піст під час Рамадану та паломництво до Мекки. Більше того суд не вважає необхідність доведення позивачем приналежності до певної релігії як порушення статті 9 та 14 Конвенції. А накладення штрафу за відсутність на роботі – це дисциплінарний захід за недотримання ним трудової дисципліни і не може розглядатися як втручання в релігійні переконання заявника [13].

Щодо актів Міжнародної організації праці, а саме конвенцій та рекомендацій, то варто відзначити, що специфіка цієї групи актів пов'язана з більш прикладним врегулюванням прав працівників на відпочинок. Тут зокрема містяться положення щодо тривалості щотижневого відпочинку і щорічних оплачуваних відпусток, а також встановлюється тривалість щотижневого безперервного відпочинку окремо для різних галузей промисловості, торгівлі та державних установ.

Україна ратифікувала не усі Конвенції МОП, що стосуються часу відпочинку, а лише деякі з них. Передусім варто відзначити Конвенцію про оплачувані відпустки № 52 1936 року (ратифікована в 1956 році), Конвенцію про оплачувані відпустки № 132 року (переглянута в 1970 році) (ратифікована у 2001 р.), Конвенцію № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року (ратифікована в 2002 році). Аналізуючи положення цих Конвенцій, можна відзначити, що важливість соціальних прав та права на відпустку у тому числі з часом лише зростає. Наприклад, Конвенція про оплачувані відпустки № 52 1936 року передбачає право на щорічну оплачувану відпустку принаймні шість робочих днів після безперервної роботи тривалістю один рік. А у Конвенції про оплачувані відпустки № 132 вже цей термін не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи.

Конвенція № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року встановлює право працівників на отримання учбових відпусток з оплатою для подальшого професійного навчання чи підвищення кваліфікації та визначає їхню тривалість, порядок надання та оплату.

У цьому контексті варто згадати Конвенцію про скасування примусової праці, відому також як «Міжнародна конвенція про гідність працівників із вільним вибором професії та захистом від примусової праці», що була схвалена Міжнародною організацією праці у 1957 році та ратифікована Законом України N 2021-III (2021-14) від 05.10.2000 року. Хоча саме право на відпочинок не є основною темою цієї конвенції, вона визнає важливість відпочинку та встановлює стандарти з урахуванням права на адекватні умови праці. Конвенція встановлює, що працівники мають право на належні умови праці, які включають в себе право на відпочинок та відпустки. Вона також закликає до захисту цього права та забезпечення адекватних умов праці для всіх працівників.

Організації робочого часу на рівні Європейського Союзу здійснюється за допомогою регламентів та директив. Фактично найновішим нормативно-правовим актом, що містить положення щодо часу відпочинку працівників є Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року Про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [5]. Прийняття цієї Директиви пов'язано з відповідними змінами у глобалізованій економіці, а тому важливість постійної адаптації інструментів захисту трудових прав є досить важливим. Демографічний розвиток та діджиталізація, що сприяють інноваціям, створенням робочих місць та зростанню ринків праці – це ті процеси, які потребують нових рішень у сфері забезпечення права працівників на відпочинок.

Директива 2019/1152 в частині права на відпочинок містить скерування до Директиви 2003/88/ЄС Про деякі аспекти організації робочого часу [7], тобто інформація про робочий час повинна відповідати Директиві 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради та містити відомості про перерви, щоденні та щотижневі періоди відпочинку та тривалість оплачуваної відпустки. Проте деякі положення, що деталізують надання працівникам права на відпочинок, у новій директиві також присутні. Наприклад, у статті 4 йдеться про обов'язок надавати інформацію щодо тривалості оплачуваної відпустки, на яку має право працівник або, якщо її визначити неможливо, процедура надання та визначення такої відпустки. Така інформація надається особисто працівникові у місячний строк із першого робочого дня. Держави-члени повинні забезпечувати, щоб роботодавці були зобов'язані інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин.

Та все ж ключовим нормативно-правовим актом у сфері захисту прав працівників на відпочинок залишається Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу [7], яка встановлює мінімальні вимоги до безпеки й охорони здоров'я у сфері організації робочого часу та часу відпочинку.

Важливим стало закріплення Директивою чіткого розмежування робочого часу та часу відпочинку. Тут зазначається, що робочий час – це будь-який період під час якого працівник виконує будь-які дії в інтересах роботодавця. Тобто, увесь час, що не є частиною робочого часу вважатиметься часом відпочинку. Такі норми стали основою для чималої кількості рішень Суду Європейського Союзу, у яких розмежовуються ці два періоди.

Для прикладу, суд Європейського Союзу (Court of Justice of the European Union), посилаючись на директиву Європейського Парламенту (2003/88/ЄС), ухвалив рішення у справі іспанської компанії «Тусо», яка у 2011 році відкрила свої регіональні офіси, у зв'язку з чим співробітникам доводилося їздити по різних містах країни, щоб забезпечити обслуговування клієнтів. Іноді даль-

ність поїздки перевищувала 100 км. Такі переміщення між клієнтами кваліфікувались коректно – як робочий час, а поїздки до першого та від останнього клієнта до регіонального офісу – таким не вважається [4].

Виришуючи справу, Суд ЄС визнав, що час, який працівники витрачають на поїздки від дому до місця роботи та назад, має бути включений до їхнього робочого часу, якщо робота має роз'їзний характер і робоче місце не чітко визначене. Тобто час, проведений в поїздках, повинен бути оплачений та враховуватися при обчисленні максимального тижневого робочого часу.

У сфері охорони здоров'я та безпеки працівників суд підтвердив, що вимога до працівників виконувати поїздки з дому до місця роботи та назад без оплати їхнього часу суперечить принципам охорони здоров'я та безпеки працівників. Це може бути особливо важливим у випадках, коли такі поїздки пов'язані з ризиком для здоров'я або створюють додаткове навантаження для працівників.

Крім того, роботодавці зобов'язані організувати графік роботи таким чином, щоб максимально зменшити час поїздок працівників до місць виконання роботи і забезпечити їм більшу ефективність та комфорт у виконанні обов'язків. Для цього пропонувалось розміщення робочих місць ближче до дому працівників або надання можливості для віддаленої роботи [4].

Відповідно до ст. 6 Директиви 2003/88/ЄС середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не повинна перевищувати 48 годин при обліковому періоді не більше 4 місяців. При цьому держави-члени можуть не застосовувати ці граничні терміни, якщо працівник добровільно погодився на такі умови праці. У разі відсутності згоди роботодавця не може вимагати від працівників виконувати роботу більше 48 годин на тиждень.

Щодо цього в літературі пропонується розглянути так звану концепцію відмови «opt-out», що означає відступ від стандарту тривалості робочого часу за погодженням із працівниками. Правило «opt-out» дозволяє коригувати тривалість робочого часу з огляду на інтереси працівника та вид необхідної роботи. Наприклад, не всі робочі місця, де робочий тиждень довший за 48 годин, є небезпечними для працівника. Також і працівники можуть прагнути відмовитися від 48-годинного робочого тижня в обмін на вигоду, запропоновану роботодавцем. У цій ситуації гарантія полягає у можливості скористатися цим правом або відмовитися від нього [16, 104]. Проте такий підхід не зовсім відповідає тенденціям «work-life balance», тобто справедливого балансу робочого часу та часу відпочинку у житті працівника, адже надмірна перевантаженість працівників є шкідливою не лише для їхнього фізичного, але і ментального здоров'я.

Україна ратифікувала також декілька міжнародних стандартів, що спрямовані на регулювання часу відпочинку окремих категорій працівників. Це, зокрема, Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року та Конвенція Міжнародної організації праці N 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві. Однак, на майбутнє необхідним кроком, який потрібно зробити українському законодавцю для покращення становища моряків – це ратифікація Конвенції МОП «Про працю в морському судноплаванні» від 23.02.2006 р. Її ратифікація сприятиме впровадженню і забезпеченню механізмів захисту трудових прав українських моряків, створення гідних умов їхньої праці та ще більше наблизить національне законодавство до чинних міжнародних стандартів.

Щодо актів Європейського Союзу, то крім Директиви 2003/88/ЄС [7], яка регламентує робочий час для окремих категорій працівників, важливо вказати також Директиву 1999/63/ЄС від 21 червня 1999 р. «Про Угоду про організацію робочого часу моряків» [1]; – Директиву 2000/79/ЄС від 27 листопада 2000 р. «Про Європейську угоду про

організацію робочого часу мобільних працівників цивільної авіації» [2]; – Директиву 2002/15/ЄС від 11 березня 2002 р. «Про організацію робочого часу осіб, які здійснюють автомобільні перевезення» [6]; – Директиву 2005/47/ЄС від 18 липня 2005 р. «Про Угоду між Співтовариством Європейських залізниць (СЕР) та Європейською федерацією транспортних працівників (ЕТФ) Про деякі аспекти умов праці мобільних працівників, які залучені до надання спільних транснаціональних послуг у залізничному секторі» [3], а також Регламент 561/2006 від 15 березня 2006 р. «Про гармонізацію певного соціального законодавства, що стосується автомобільного транспорту» [10].

Як бачимо, міжнародні стандарти у сфері права працівників на відпочинок є важливим інструментом їхнього захисту. Вони відіграють ключову роль у забезпеченні рівних та справедливих умов праці для усіх працівників. Їх наявність сприяє розвитку національного законодавства та забезпечує рівні правила використання найманої праці незалежно від національності, расової приналежності, статі, віку або інших особистих характеристик працюючих. Міжнародні стандарти є також важливим інструментом, що дає можливість звернення працівників до міжнародних судових інституцій, які у винесені рішень керуються цими засадничими актами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Council Directive 1999/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) – Annex: European Agreement on the organisation of working time of seafarers. OJ L 167, 2.7.1999. P. 33–37.
2. Council Directive 2000/79/EC of 27 November 2000 concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation concluded by the Association of European Airlines (AEA), the European Transport Workers' Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the European Regions Airline Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA). OJ L 302, 1.12.2000. P. 57–60.
3. Council Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector. OJ L 195, 27.7.2005. P. 15–17.
4. Court of Justice of the European Union. PRESS RELEASE No 99/15. Luxembourg, 10 September 2015. Judgment in Case C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL, Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. URL: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/201509/cp150099en.pdf>
5. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union // OJ L 186, 11.7.2019. P. 105–121. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/qid=1585595972094&uri=CELEX:32019L1152> (accessed 10.06.2020).
6. Directive 2002/15/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities. OJ L 80, 23.3.2002. P. 35–39.
7. 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. OJ L 299, 18.11.2003. P. 9–19.
8. Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU PE/202019/ REV/1. OJ L 188, 12.7.2019. P. 79–93.
9. European Court of Human Rights. Case of Kodteski v. The former Yugoslav republic of Macedonia. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/ukr?i=001-73342>
10. Regulation 561/2006 of the European Parliament and of the Council of 15 March 2006 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport and amending Council Regulations (EEC) № 3821/85 and (EC) № 2135/98 and repealing Council Regulation (EEC) № 3820/85. OJ L 102, 11.4.2006. P. 1–14.
11. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року. *Офіційний вісник України*. 2008. Випуск № 93. URL: <http://kr-admin.gov.ua/mol/molod/2.pdf>.
12. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
13. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004
14. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
15. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 року. Організація Об'єднаних Націй. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення 10.03.2019).
16. Рим О. М. Правове регулювання робочого часу в Європейському Союзі. *Право і суспільство*. 2020. Випуск № 3. С. 102–109. URL: http://pravoisusilstvo.org.ua/archive/2020/3_2020/17.pdf
17. Тищенко К.С. Міжнародні стандарти прав людини: поняття та класифікація. *«Молодий вчений»*. 2017. Випуск № 12 (52). С. 328–331. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/12/76.pdf>
18. Хартія про основоположні права Європейського Союзу. *Основи права Європейського Союзу*. 2010. С. 47–221.
19. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text
20. Європейська соціальна хартія (ETS N 35) від 18.10.1961. Рада Європи. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300