

УДК 349.2 Трудове право; право соціального забезпечення

Кононенко Вікторія Анатоліївна

кандидат юридичних наук, асистентка кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Кононенко Виктория Анатольевна

кандидат юридических наук, ассистентка кафедры трудового права

Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого

Kononenko Viktoriia

Candidate of Law, Assistant of the Department of Labor Law

Yaroslav Mudryi National Law University

Зінченко Анна В'ячеславівна

студентка

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Зинченко Анна Вячеславовна

студентка

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Zinchenko Anna

Student of the

Yaroslav Mudryi National Law University

Русецький Олександр Антонович

студентка

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Русецкий Александр Антонович

студентка

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Rusetskyi Oleksandr

Student of the

Yaroslav Mudryi National Law University

**ОКРЕМІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО
ВІДПУСТКИ
ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОТПУСКАХ
INDIVIDUAL ISSUES OF IMPROVEMENT LEGISLATION ON LEAVE**

Анотація. У науковій статті було проаналізовано міжнародне трудове законодавство у сфері відпусток, зокрема положення статті 24 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року, яка закріплює право кожної людини на відпочинок і дозвілля; Конвенції про оплачувані відпустки № 132; Європейської соціальної хартії; а також досліджено національне законодавство з цього питання, яке знаходить своє вираження у статті 45 Конституції України, а також у Законі України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР "Про відпустки". У ході дослідження було з'ясовано, що трудове законодавство України є правонаступником законодавства СРСР, якому були притаманні надмірне державне регулювання та велика кількість зобов'язань для роботодавця, саме тому це проявляється і у нині чинному законодавстві про працю, що у сучасних економічних реаліях шкодить роботодавцю та роботі установ всіх форм власності, адже заважає самостійному розвитку без втручання державної влади, а також призводить до значних обмежень прав роботодавця порівняно із правами працівників.

Особливу увагу у статті приділено аргументам доцільності дерегуляції сфери відпусток та наслідки такого рішення для взаємовідносин між працівником та роботодавцем. Також проаналізовано певні перешкоди для реалізації принципу рівності працівників у зв'язку з правом на отримання додаткових відпусток та досліджено останні зміни до національного законодавства про відпустки щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною. За результатами виконаної роботи зроблено логічний висновок.

Ключові слова: відпустка, продуктивність праці, законодавче регулювання, тиск на роботодавця, принцип рівності.

Анотація. В научній статті були проаналізовані міжнародне трудове законодавство в сфері відпусток, а саме положення статті 24 Всеобщей декларації прав людини від 10 грудня 1948 року, яка закріплює право кожного людини на відпочинок і дозвілля; Конвенції про оплачувані відпустки № 132; Європейської соціальної хартії; а також було досліджено національне законодавство в цій сфері, яке знаходить своє вираження в статті 45 Конституції України, а також в Законі України від 15 листопада 1996 № 504/96-ВР "Про відпустках". В ході дослідження було встановлено, що трудове законодавство України є правонаступником законодавства СРСР, якому були притаманні надмірне державне регулювання і велика кількість обов'язків, зараз же це проявляється в діючому законодавстві про працю. В сучасних економічних реаліях це шкодить роботодавцю і роботі установ усіх форм власності, так як перешкоджає самостійному розвитку без втручання державної влади, а також призводить до значних обмежень прав роботодавця порівняно з правами працівників.

Особливу увагу в статті приділено аргументам доцільності дерегуляції сфери відпусток і наслідки такого рішення для взаємовідносин між працівником і роботодавцем. Також проаналізовані певні перешкоди для реалізації принципу рівності працівників в зв'язі з правом на отримання додаткових відпусток і досліджені останні зміни в національному законодавстві про відпустках на забезпечення рівних можливостей матері і батька в догляді за дитиною. По результатах виконаної роботи зроблено логічний висновок.

Ключевые слова: отпуск, производительность труда, законодательное регулирование, давление на работодателя, принцип равенства.

Summary. In the scientific article was analyzed the international labor law in the field of vacations, in particular Article 24 of the Universal Declaration of Human Rights of December 10, 1948 which enshrines the right to rest and leisure; Holidays with Pay Convention № 132; European Social Charter; and was analyzed the national legislation in the field of vacations which is enshrined in Article 45 of the Constitution of Ukraine and The Law of Ukraine of November 15, 1996 № 504/96-VR "About leave". In the course of the research we found out that the labor legislation of Ukraine is the legal successor of the legislation of the USSR, which was characterized by excessive state regulation and a large number of obligations, which is why these manifestations are reflected in current labor legislation. In modern economic realities, this harms the employer and the work of institutions of all forms of ownership, because it hinders self-development without government interference, and also leads to significant restrictions on the rights of the employer compared to the rights of employees.

The article pays special attention to the arguments of the expediency of deregulation of leave and the consequences of such a decision for the relationship between employee and employer. We also analyzed certain obstacles to the implementation of the principle of equality of employees in connection with the right to additional leave and examined recent changes to national legislation on leave to ensure equal opportunities for mother and father to care for a child. At the end of the work was made a logical conclusion.

Key words: leave, productivity, legal regulation, pressure on the employer, the principle of equality.

Постановка проблеми. Кожна людина має право на працю, яке вона реалізує застосовуючи свої здібності до праці, з метою задоволення своїх матеріальних та духовних потреб. Ефективне здійснення цього права неможливе без надання людині відпочинку від роботи, задля того, щоб вона змогла відновити свої сили. У міжнародних актах, де закріплені права та свободи людини, та конституціях більшості країн світу право на відпочинок закріплене як одне з основних трудових прав. Із здобуттям Україною незалежності розпочалися важливі зміни, удосконаленням в усіх галузях права, не становить виключення і трудове. За весь цей час провідні вітчизняні вчені, юристи-практики та, власне, самі законодавці здійснювали реформування трудового законодавства, приділяючи увагу адаптації чисельних нормативно-правових актів до нових реалій суспільно-економічного стану в Україні. Якщо проаналізувати нині чинне трудове законодавство, то відразу можна помітити, що воно більше спрямоване на розширення прав працівників та разом з тим відбувається звуження обсягу прав роботодавців. У сфері відпусток це простежується досить яскраво, адже коли пропонується зменшення строку відпусток задля зниження навантаження на роботодавця, усі ініціативи зустрічають опір профспілкових організацій на загальнодержавному рівні, що призводить до гальмування розгляду таких питань. Результатом цього є шкода конкурентоспроможності підприємств, установ чи організацій, ринковим відносинам та економіці на глобальному рівні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання у сфері відпусток досліджуються у роботах таких вітчизняних вчених: Л. П. Гаращенко [1], В. Д. Авескулов [2], І. А. Ветухова [3], О. А. Трюхан [4], К. І. Дмитрієва [5] та ін. Така підвищена увага до права людини на відпочинок, зокрема право на відпустку, свідчить про важливість цієї сфери трудового права. Саме тому, на нашу думку, визначення основних тенденцій розвитку національного

законодавства у сфері відпусток та запропонування шляхів його удосконалення з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, є актуальним напрямком досліджень у сучасній науці трудового права України.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Під час нашого дослідження ми ставимо собі за мету системно проаналізувати законодавство України та міжнародне законодавство у сфері відпусток, опрацювати ідеї щодо доцільності удосконалення деяких видів відпусток задля зниження тиску на роботодавця та реалізації принципу рівності між працівниками.

Виклад основного матеріалу. Розпочати наше дослідження вважаємо за доцільне саме з аналізу міжнародного та національного законодавства з питань відпусток. До міжнародно-правових актів, що закріплюють правове підґрунтя у цій сфері в першу чергу варто віднести Загальну декларація прав людини від 10 грудня 1948 року, у статті 24 якої закріплено: «Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку» [6]. Важливою для обраної нами теми є також Конвенція про оплачувані відпустки № 132, (переглянута у 1970 році), яка у статті 3 встановлює мінімальний строк щорічної оплачуваної відпустки - три робочих тижнів за один рік роботи [7]. Разом із тим Європейська соціальна хартія (ратифікована Україною 14.09.2006 р.) встановлює щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів, але наша держава не взяла на себе виконання чинної правової норми [8].

Міжнародні стандарти знайшли своє відображення і в національному законодавстві України. Стаття 45 Основного Закону нашої держави закріплює: “Кожен, хто працює, має право на відпочинок”, яке має забезпечуватися за допомогою надання “днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки...” [9]. Більш конкретно умови

здійснення права на відпочинок у вигляді відпусток визначається Законом України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР "Про відпустки" (далі – закон № 504/96-ВР).

Цей закон закріплює 6 видів відпусток: 1) щорічні відпустки; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творча відпустка; 3-1) відпустка для підготовки та участі у змаганнях; 4) соціальні відпустки; 5) відпустки без збереження заробітної плати. Разом із тим закон не надає вичерпного переліку видів відпусток, а зазначає, що "законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток" [10].

Трудове законодавство нашої держави пододало тривалий шлях розвитку та змін. Завдяки цьому були закріплені чисельні права працівників на різноманітні види оплачуваних й неоплачуваних відпусток. Утім не варто забувати, що за своєю правовою природою трудове законодавство України є правонаступником законодавства СРСР, якому були притаманні надлишкове державне регулювання та велика кількість зобов'язань, які через свою надмірність у сучасних економічних реаліях шкодять роботодавцю та роботі установ всіх форм власності, адже заважають самостійному розвитку без втручання державної влади.

Варто зазначити, що спроби оптимізації урядом тих чи інших соціальних навантажень були, але основну перепону на їх шляху становить опір працівників, у тому числі і через звернення до органів конституційної юрисдикції. З цього приводу Ю. Г. Барабаш зазначає, що користуючись нормою ч. 3 ст. 22 Конституції України, в якій зазначається про те, що: «при прийнятті нових законів або внесення змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод» [9], ті хто апелюють до Суду із соціальних питань, завжди намагалися надати цій нормі статусу абсолютного запобіжника від будь-яких спроб законодавця зменшувати соціальні виплати чи позбавляти певні категорії громадян

певних пільг. Більш того, Суд, використовуючи це конституційне положення, спробував перетворити соціальні права, які в класичній німецькій конституційно-правовій думці кваліфікуються як «права на частку (суспільного блага)», майже на абсолютні права, тобто такі обмеження, реалізація яких можлива лише у виняткових випадках, виключно передбачених самою Конституцією [11]. У цьому аспекті варто звернутися до статті 22 Загальної декларації прав людини 1948 року, яка закріплює право кожної людини «на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва», але разом із тим тут зазначено, що надання можливості його реалізації залежить насамперед від структури і ресурсів кожної держави [6]. Також якщо ми звернемося до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, то з'ясуємо, що держава зобов'язана забезпечити здійснення прав, що передбачені цим пактом, у максимальних межах наявних ресурсів (пункт 1 статті 2) [12]. Таким чином, реалізація прав людини у соціально-економічній сфері значною мірою залежить від становища в державах, особливо фінансового. Отже, це спростовує думку про абсолютність соціальних прав працівників, до яких відноситься право на відпустку. З цього випливає, що перегляд законодавства про відпустки є цілком конституційним, навіть якщо це буде стосуватися певної корекції чисельних соціально-економічних навантажень та оптимізації, наразі існуючої, широкої диференціації видів оплачуваних відпусток.

Нині чинне законодавство України про відпустки передбачає такі два види щорічних відпусток: основна та додаткова. В. Д. Авескулов у своєму дослідженні виділяє дві групи підстав диференціації тривалості щорічних відпусток. До першої групи вчений відносить об'єктивні чинники, тобто такі, що не залежать від особи працівника, а саме: особливі та/чи шкідливі

умови праці, тяжкі умови праці; особливий характер роботи, що вимагає підвищеного нервового та емоційного напруження; ненормований робочий день; тривалий стаж роботи на одному підприємстві (у визначених законодавством галузях); особливі природно-кліматичні умови праці та ін. До другої - суб'єктні підстави, тобто такі, що залежать від особи працівника, до них відносяться: вік (неповноліття чи досягнення працівником певного віку), інвалідність, наявність особливих заслуг перед Вітчизною (до них ми б віднесли: участь в бойових діях (ст. 16² ЗУ "Про відпустки"), участь в ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС та інших ядерних аварій, певні негативні наслідки у осіб, які постраждали від ядерних аварій (ст. 9, ст. 20 ЗУ "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи") та інші [2, с. 312].

Тобто якщо на отримання щорічної основної відпустки усі працівники мають рівні права, то претендувати на додаткові відпустки можуть лише чітко визначені законодавством категорії осіб. При цьому варто наголосити на тому, що наявність такого законодавчого інституту як додаткові відпустки, якими користуються окремі категорії громадян є невід'ємною складовою соціально-економічних гарантій. Як і в будь-яких інших питаннях суспільного навантаження, дуже важливо зберігати баланс між правами та інтересами обох сторін. Сам факт наявності такого інституту є проявом позитивної дискримінації, за допомогою якої окремі прошарки суспільства штучно вирівнюються у правах за допомогою державного регулювання. Як приклад можемо навести факт наявності обов'язкового забезпечення додатковою відпусткою осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, що закріплює п. 22 ст. 20 Закону України від 28 лютого 1991 року № 796-XII "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" [13]. Підставою надання такої гарантії є те, що ця категорія осіб, яка передбачена законом, у різній частці, але втратила свою працездатність

внаслідок погіршення здоров'я з причин, що ніяк не залежали від їхньої волі. Тим не менш, питання «чорнобильських відпусток» також потребує змін, оскільки особи, зазначені у статті 9 вищенаведеного закону мають і інші соціально-економічні пільги, окрім додаткових відпусток (санаторно-курортне лікування, медичне обслуговування, також багато інших привілеїв та пільг), що здійснює досить значне навантаження на роботодавця. Таке правове регулювання здійснює значне навантаження на роботодавця та, на нашу думку, дещо порушує цей самий баланс, на якому ми наголошуємо, між правами та інтересами працівника та роботодавця.

Нещодавно, у 2018 році закон № 504/96-ВР було доповнено вже згадуваною нами статтею 16², яка надає учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу додаткову відпустку із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік [10].

На перший погляд додаткові два тижні на рік для працівника в якості оплачуваної відпустки є цілком позитивним явищем, так як являє собою відпочинок. З іншого боку, дивлячись на цю ситуацію очима роботодавця, можна дійти висновку, що такий працівник, порівняно зі звичайним, генерує своєю працею менший прибуток, тобто є менш конкурентоспроможним на ринку праці. У ситуації, якщо буде стояти вибір між двома рівними за професійними якостями претендентами, роботодавець вірогідно укомплектує штат працівниками, які мають меншу

кількість пільг і гарантій, передбачених законодавством. Таким чином, такі ситуації яскраво демонструють нерівноправне становище звичайних працівників та працівників, які мають додаткові гарантії, в тому числі і у сфері відпусток.

Також стаття 15⁻¹ № 504/96-ВР надає на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів» [10]. Такий вид відпустки є певною мірою невиправданим, адже працівники можуть захищати свої права за допомогою профспілок й без надання такої додаткової відпустки для «профспілкового навчання». Отже, вважається доцільним такий вид відпустки скасувати.

Працівникам також надається можливість скористатися відпустками без збереження заробітної плати. Це право пов'язане з тим, що у житті людини виникають різні обставини, що зумовлюють необхідність тривалої відсутності на роботі. При цьому законодавство не зобов'язує роботодавця оплачувати працівникові цю відпустку. За порядком надання відпустки без збереження заробітної плати поділяються на: такі, що надаються працівникові в обов'язковому порядку; такі, що можуть надаватися за угодою між працівником та роботодавцем. Стаття 25 закону № 504/96-ВР встановлює перелік категорій осіб, для яких існує можливість надання обов'язкових відпусток без збереження заробітної плати. Ці категорії можна згрупувати таким чином: 1) соціальні відпустки без збереження заробітної плати (пільговим категоріям населення; для догляду за непрацездатними особами та дітьми; 2) відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з навчанням; 3) відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з трудовою діяльністю (сумісникам, ветеранам праці). Стосовно відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін варто зазначити, що досить часто їх стали використовувати

працівники під час карантину, що пов'язано із зменшенням навантаження на працівників, яке було спричинено зменшенням попиту на продукцію та послуги, які надавалися підприємствами, організаціями чи установами. Саме через ці умови роботодавцеві не доцільно залучати звичайну кількість працівників до роботи, але у будь-якому разі вийти працівник в таку відпустку може лише за власною добровільною згодою, роботодавець не має права примушувати до цього, але не може і відмовити, якщо працівник бажає скористатися своїм правом.

На нашу думку, важливим кроком у зрівнянні чоловіків та жінок у трудових правах є нещодавно прийнятий Закон України від 15 квітня 2021 року № 1401-ІХ "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною". Ним було доповнено Кодекс законів про працю України статтею 77³, яка відтепер надає одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) чоловіку, дружина якого народила дитину; батькові дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки; бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком) [14]. Важливі зміни, які були внесені цим законом до трудового законодавства, забезпечать рівність чоловіків та жінок при поєднанні професійної діяльності із сімейними обов'язками та вихованням дітей та створять передумови для посилення ролі батька у процесі виховання дітей та розвитку відповідального батьківства в Україні.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. У ході нашого дослідження ми з'ясували, що національне законодавство про відпустки потребує оптимізації та

перегляду деяких видів відпусток, які надаються працівникам. Адже встановлення гарантій, які виходять за необхідний рівень, встановлений міжнародно-правовими актами, створює значні зобов'язання для роботодавця та в багатьох випадках має наслідком зниження продуктивності праці. Роботодавець, який вимушений надавати додаткові відпустки, поряд з щорічною основною відпусткою окремим працівникам, усвідомлює, що рівень видатків на працівника перевищує прибуток, який він чи вона створюють своєю працею, що тільки посилить дискримінацію при прийнятті працівників на роботу. Удосконалення цієї сфери трудового права має позитивно вплинути на підвищення конкурентоспроможності працівників, зменшити тиск на роботодавця, зменшити надлишкове державне регулювання трудових відносин, а також сприятиме реалізації принципу рівності між працівниками.

Література

1. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: Монографія. К.: Павлім, 2003. 193 с.
2. Авескулов В.Д. Правове регулювання щорічних відпусток у країнах СНД та проекті трудового кодексу України: порівняльний аналіз / В.Д. Авескулов // Держава і право. 2011. Вип. 52. С. 309-314.
3. Ветухова І. А. Правове регулювання відпустки по догляду за дитиною за законодавством України: теоретичні та практичні питання / І. А. Ветухова // Право та інновації. 2018. № 2. С. 13-22.
4. Трюхан О. А. Правове регулювання відпусток за проектом Трудового кодексу України / О. А. Трюхан // Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 63. С. 384-390.
5. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за проектом Трудового кодексу України. / К. І. Дмитрієва // Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 57. С.326-330.

6. Загальна декларація прав людини ООН від 10 грудня 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
7. Конвенція про оплачувані відпустки N 132 від 24 червня 1970 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text
8. Європейська соціальна хартія № ETS N 035 від 18.10.1961 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text
9. Конституція України: закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96 // Офіц. вебпортал парламенту України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
10. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Офіц. вебпортал парламенту України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#n202>
11. Барабаш Ю. Г. Беззахисні права чи необґрунтовані сподівання? (Роздуми правника з приводу конституційних засобів захисту соціальних прав) // Голос України. 2016. №81. С. 6-7.
12. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
13. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28.02.1991 р. № № 796-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12#Text>
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною : Закон України від 15.04.2021 р. № 1401-IX // Офіц. вебпортал парламенту України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text>

References

1. Gharashhenko L.P. Pravove reghuljuvannja vidpustok za zakonodavstvom Ukrainy: Monohrafija. K.: Pavlim, 2003. 193 s.
2. Aveskulov V.D. Pravove reghuljuvannja shhorichnykh vidpustok u krajinakh SND ta proekti trudovogho kodeksu Ukrainy: porivnjajnyj analiz / V.D. Aveskulov // Derzhava i pravo. 2011. Vyp. 52. S. 309-314.
3. Vjetukhova I. A. Pravove reghuljuvannja vidpustky po doghljadu za dytynuju za zakonodavstvom Ukrainy: teoretychni ta praktychni pytannja / I. A. Vjetukhova // Pravo ta innovaciji. 2018. # 2. S. 13-22.
4. Trjukhan O. A. Pravove reghuljuvannja vidpustok za proektom Trudovogho kodeksu Ukrainy / O. A. Trjukhan // Aktualjni problemy derzhavy i prava. 2012. Vyp. 63. S. 384-390.
5. Dmytrijeva K. I. Pravove reghuljuvannja chasu vidpochynku za proektom Trudovogho kodeksu Ukrainy. / K. I. Dmytrijeva // Aktualjni problemy derzhavy i prava. 2011. Vyp. 57. S.326-330.
6. Zagaljna deklaracija prav ljudyny OON vid 10 ghrudnja 1948 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
7. Konvencija pro oplachuvani vidpustky N 132 vid 24 chervnja 1970 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text
8. Jevropejsjka socialjna khartija # ETS N 035 vid 18.10.1961 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text
9. Konstytucija Ukrainy: zakon Ukrainy vid 28 chervnja 1996 r. # 254k/96 // Ofic. vebportal parlamentu Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
10. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 r. # 504/96-VR // Ofic. vebportal parlamentu Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-vr#n202>

11. Barabash Ju. Gh. Bezzakhysni prava chy neobgruntovani spodivannja? (Rozdumy pravnyka z pryvodu konstytucijnykh zasobiv zakhystu socialjnykh prav) // Gholos Ukrainy. 2016. #81. S. 6-7.
12. Mizhnarodnyj pakt pro ekonomichni, socialjni i kuljturni prava: Pakt, Mizhnarodnyj dokument vid 16.12.1966 r. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text
13. Pro status i socialjnyj zakhyst ghromadjan, jaki postrazhdaly vnaslidok Chornobyljskoho katastrofy: Zakon Ukrainy vid 28.02.1991 r. # # 796-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12#Text>
14. Pro vnesennja zmin do dejakjkh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shhodo zabezpechennja rivnykh mozhlyvostej materi ta batjka u doghljadi za dytynuju : Zakon Ukrainy vid 15.04.2021 r. #1401-IX // Ofic. vebportal parlamentu Ukrainy. Zakonodavstvo Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text>