

Хромей В. В., ст. викладач кафедри теорії, історії та конституційного права, УДУФМТ

РЕАЛІЗАЦІЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК

Проаналізовано основні проблеми при реалізації конституційного права людини на відпочинок, зокрема, ненадання роботодавцями щорічних відпусток повної тривалості, їх оплати або виплати компенсації за невикористання щорічних відпусток; отримання соціальних відпусток певними категоріями працівників.

Ключові слова: право на відпочинок, щорічна відпустка, додаткові відпустки, соціальні відпустки.

Лім. 14.

Хромей В. В., ст. преподаватель кафедры теории, истории и конституционного права, УГУФМТ

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА НА ОТДЫХ

Проанализированы основные проблемы при реализации конституционного права человека на отдых, в частности, не предоставление работодателями ежегодных отпусков полной длительности, их оплаты или выплаты компенсации за неиспользование ежегодных отпусков; получение социальных отпусков определенными категориями работников.

Ключевые слова: право на отдых, ежегодный отпуск, дополнительные отпуски, социальные отпуски.

Chromey Vasil, PhD, Senior Lecturer of the USUFIT

IMPLEMENTATION CONSTITUTIONAL RIGHT TO RECREATION

The main problematic issues regarding enforcement of the constitutional right for a rest have been analyzed, precisely failure to provide annual full-length leave by the employers, leave compensation or reimbursements for non-use of annual leave; realization of social leave by certain categories of employees.

Keywords: a right to rest, annual leave, additional leave, social leave.

Постановка проблеми. Після проголошення 24 серпня 1991 року незалежності України було взято курс на перехід від адміністративно-командної системи управління економікою до ринкової економічної системи. У результаті об'єктивних і суб'єктивних факторів Україна пережила жорстку економічну депресію: крах економіки і гіперінфляцію, що призвели до катастрофічного скорочення внутрішнього валового продукту. Тисячі підприємств збанкрутували, а мільйони наших співвітчизників-трудівників в результаті масових звільнень потрапили у важке економічне становище через відсутність засобів до існування. Ті, хто залишився працювали за мізерні заробітні плати, які часто не виплачувались місяцями, а то й роками.

Не покращило становище працюючих приватизація державних і комунальних підприємств і передача їх у приватну власність, а навіть погіршило. Нові власники збільшували тривалість робочого часу, норм виробітку, виникли проблеми з приводу надання щорічних і соціальних відпусток, підвищився рівень травматизму і каліцтва працівників.

Покращення становища економіки в другій половині 1999 року поступово покращувало і становище працюючих. Проте 2008 року Україна зазнала удару світової економічної кризи, що спричинило масові вивільнення працівників та загострило ряд проблем щодо порушення прав працюючих, зокрема конституційного права громадян на відпочинок. Дана проблема гостро стоїть і нині.

На приватних підприємствах неохоче надають працівникам щорічні відпустки повної тривалості в 24 календарних днів. У Києві в середньому на приватних підприємствах щорічні відпустки надаються тривалістю 14 календарних днів, хоча документально оформляють як 24

дні. Ураховуючи залежне становище та бажання уникнути конфлікту з керівництвом для збереження роботи, працівники погоджуються на такі умови праці і зрідка відстоюють свої права. Як свідчить практика, – тільки тоді, коли виникає питання звільнення і працівникові вже нічого втрачати.

Ще гірший стан з приводу надання та оплати соціальних відпусток: у зв'язку з вагітністю та пологами; для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткових відпусток працівникам, які мають дітей.

Актуальність наукової статті полягає в тому, що Верховна Рада України розглянула в другому читанні проект нового Трудового кодексу, який буде розглянутий на початку 2014 року.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню питань, пов'язаних з реалізацією працівниками права на відпочинок, приділяли увагу вітчизняні вчені, зокрема О.М. Ярошенко [1], Л.П. Грузінова [2], В.Г. Короткін [2], В.І. Прокопенко [3], В.В. Готра [4], О.Ф. Загоруйко та ін. Але в сучасних умовах зазначена проблема потребує додаткових досліджень.

Метою статті є дослідження міжнародно-правових та національних нормативно-правових актів, які врегульовують питання реалізації працівниками свого конституційного права на відпочинок. А також проблем, з якими стикаються на практиці працюючі при здійсненні права на відпочинок.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до статті 1 Конституції України наша держава є суверенна й незалежна, демократична, соціальна і правова. У статті 3 проголошено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Важливе місце в системі конституційних прав людини й громадянина посідають соціальні права і свободи, які дають можливість людині задовольняти свої соціальні потреби та інтереси, і визнаються суспільством, державою і міжнародною спільнотою. Соціальні права та свободи людини і громадянина – це міра можливої поведінки або діяльності людини в соціальній сфері, що передбачає задоволення законних інтересів і потреб у сфері трудової діяльності, соціального захисту та охорони здоров'я.

Одним з основних серед соціальних прав та свобод людини є право на відпочинок. Нормативно-правовими актами України не дається визначення, що таке час відпочинку. Це поняття визначено вітчизняними науковцями, зокрема, О. Ярошенком, який стверджує, що: «Час відпочинку – це час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і вправі використовувати його на власний розсуд» [1, с. 148]. Л. Грузінова та В. Короткін дають таке визначення: «Час відпочинку – це час, протягом якого працівник відповідно до законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку звільняється від виконання своїх трудових обов'язків» [2, с. 3]. В.І. Прокопенко стверджує: «Час відпочинку – це час, протягом якого робітники і службовці звільняються від виконання трудових обов'язків і можуть його використовувати на свій розсуд» [3, с. 306]. В. Готра розглядає право на відпочинок в двох значеннях: «1) вузькому, як певний проміжок часу, протягом якого людина звільняється від виконання своїх трудових обов'язків і може використовувати його з власними потребами; 2) широкому, конституційне право кожного працюючого, яке регламентоване законодавством України та міжнародними нормативно-правовими актами» [4, с. 238].

Погоджуючись із думкою вітчизняних учених та аналізуючи міжнародне і національне законодавство, яке врегульовує питання часу відпочинку, можна вважати, що час відпочинку – це передбачена трудовим законодавством можливість працівника відновити свої фізичні та духовні сили у вільних від роботи час, використаний на власний розсуд.

Аналізуючи статтю 45 Конституції України, міжнародно-правові акти про працю та інші норми трудового законодавства, можна дійти висновку, що право на відпочинок пов'язано не настільки з тривалістю робочого часу, як із його обмеженням, встановлення його граничних норм, тобто це весь час, який не входить до робочого часу.

Право на відпочинок гарантоване як міжнародними правовими актами, так і національними.

У статті 24 Загальної декларації прав людини, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН від 10 грудня 1948 року, проголошено, що: «Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку» [5]. Це положення більш широко було розвинуто в Конституції України, зокрема статтею 45 проголошено – кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальної тривалості робочого часу, мінімальної тривалості відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови цього права визначаються законом [6].

Врегульовується питання часу відпочинку зокрема і Міжнародним пактом про гномічні, соціальні і культурні права. Зокрема п. d статті 7 Пакту проголошує: відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні [7].

Важливе значення для регулювання часу відпочинку в Україні має Європейська соціальна хартія (переглянута) ратифікована Україною 14 вересня 2006 року, відповідно до якої Україна взяла на себе зобов'язання, зокрема і щодо часу відпочинку: встановити оплачувані державні святкові дні; усунути ризики, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще неможливо, встановити для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочену тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки; забезпечити щотижневий відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку [8]. Але зобов'язання за п. 3 статті 2 Європейської соціальної хартії щодо встановлення щорічної оплачуваної відпустки не менше чотирьох тижнів наша держава на себе не взяла. Нагадаємо, що відповідно до ст. 75 КЗпП України мінімальна тривалість щорічної основної відпустки надається працівникам не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік.

Крім того, Україна ратифікувала низку конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), які стосуються часу відпочинку, а саме: Конвенції № 14 «Про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах» від 1921 року та № 106 «Про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах» від 1957 року, затверджені Указом Президії ВР від 29 травня 1968 р. Зокрема, Конвенцією МОП № 14 в статті 2 встановлено:

1. Весь персонал, зайнятий на будь-якому промисловому підприємстві, державному чи приватному, або в будь-якому з його філіалів, за винятком випадків, передбачених нижченаведеними статтями, матиме протягом кожних семи днів період відпочинку протягом не менше, ніж двадцять чотири безперервні години.

2. Цей період відпочинку, якщо це можливо, надаватиметься одночасно всьому персоналу кожного підприємства.

3. Він, якщо це можливо, встановлюватиметься так, щоб збігався з днями, вже встановленими традиціями або звичаями країни чи району [9].

Відповідно до п. 1 ст. 6 Конвенції МОП № 106 всі особи, до яких застосовується дана Конвенція, протягом кожного семиденного періоду мають право на безперервний щотижневий відпочинок тривалістю не менше доби [10]. Треба відмітити, що в Україні, відповідно до ст. 70 КЗпП, тривалість щотижневого безперервного відпочинку становить не менш як сорок дві години [11]. Тобто, Україна встановила більші гарантії для працюючих на щотижневий відпочинок порівняно з міжнародними актами.

Конвенція МОП № 132 (переглянута) «Про оплачувані відпустки» від 1970 року ратифікована Законом України від 29 травня 2001 року в ст. 3 встановлює до членів Організації такі вимоги щодо щорічних відпусток:

1. Кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості.

2. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, зазначає тривалість відпустки в заяві, яка додається до документа про ратифікацію.

3. Відпустка ні в якому разі не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи.

4. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може згодом, у новій заяві, повідомити Генерального директора Міжнародного бюро праці про те, що він встановлює більш тривалу відпустку, ніж та, яка була зазначена при ратифікації [12].

На відміну від п. 3 ст. 2 Європейської соціальної хартії вимоги ст. 3 Конвенції МОП № 132 Україна ратифікувала повністю.

Конвенція МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки від 1974 року ратифікована Законом України від 26 вересня 2002 року № 174-IV в статті 1 встановлює, що термін "оплачувана учбова відпустка" означає відпустку, яка надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги. В статті 2 даної Конвенції проголошено наступне: «Кожний член Організації розробляє і здійснює політику, що сприяє методами, які відповідають національним умовам і практиці і у разі потреби поетапно, наданням оплачуваних учбових відпусток для цілей: а) професійної підготовки на будь-якому рівні; б) загальної, соціальної або цивільної освіти; с) профспілкового навчання [13].

Конвенція МОП про оплачувані відпустки в сільському господарстві № 101 від 24 липня 1954 року та Конвенція МОП про щорічні оплачувані відпустки морякам № 146 від 13 червня 1979 року, які врегульовують деякі питання надання і оплати щорічних відпусток у відповідних сферах.

На національному рівні правовою основою реалізації конституційного права людини і громадянина на відпочинок є Кодекс законів про працю (Глава V «Час відпочинку»), Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР та інші нормативно-правові акти.

Законодавством України розрізняються такі види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня; щоденний відпочинок (міжзмінна перерва); вихідні дні (щотижневий відпочинок); святкові і неробочі дні; відпустки.

Статтею 66 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) передбачено, що працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше 2 годин. Ця перерва не включається в робочий час. Перерви для відпочинку і харчування повинні надаватись, як правило, через 4 години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують час перерви на власний розсуд. На цей час вони можуть відлучатись з місця роботи.

Роботодавці часто порушують цю норму, не дозволяють працівникам залишати місце роботи, тобто покидати території підприємства, або наголошують працівникам, що під час обідньої перерви працівники повинні приймати їжу та відпочивати. Такі дії є грубим порушенням трудових прав працівника роботодавцем і можуть бути підставою для розірвання трудового договору з ініціативи працівника відповідно до ст.ст. 38, 39 КЗпП.

Законодавством можуть бути передбачені і спеціальні перерви, наприклад при роботі на відкритому повітрі в холодну пору року, вантажно-розвантажувальних роботах та ін.

Крім того, жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Згідно статті 70 КЗпП тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менше як сорок дві години. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надається два вихідні дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день. Загаль-

ним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством графіком роботи підприємства. Коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого (ст. 67 КЗпП).

Важлива гарантія, передбачена в статті 71 КЗпП, яка забороняє роботу у вихідний день. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні дозволяється у крайніх випадках за наказом роботодавця і тільки після дозволу виборного органу первинної профспілкової організації. Компенсація за роботу у вихідний день передбачена ст. 72 КЗпП. Категорично забороняється залучати до роботи у вихідні дні працівників до досягнення ними 18 років (ст. 192 КЗпП), вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП).

За ст. 73 КЗпП робота на підприємствах, в установах, організаціях також не проводиться у святкові дні та дні релігійних свят, якими є: 1 січня – Новий рік; 7 січня – Різдво Христове; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня – День Перемоги; 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День незалежності України. Крім того, робота також не проводиться в дні релігійних свят: 7 січня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця [11]. При цьому держава враховує інтереси найбільшої християнської конфесії в Україні православних християн, релігійні свята греко-католиків співпадають в основному з православними.

Проте, щодо віруючих римо-католицького, протестантського, юдейського, мусульманського чи іншого сповідання в КЗпП існує певна дискримінація. Зокрема ч. 2 ст. 73 КЗпП передбачено: за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням цих днів. Тобто, віруючим неправославних конфесій треба за ці надані роботодавцем дні ще і відпрацювати. Крім того, виникає питання, за рахунок яких днів повинні відпрацювати неправославні віруючі три дні, надані роботодавцем для святкування їх великих релігійних свят?

У цьому випадку законодавцям варто було б внести зміни до ч. 2 ст. 73 КЗпП, замінивши слова «з відпрацюванням цих днів» на слова «без збереження заробітної плати». Це було б справедливо, ураховуючи що неправославні віруючі відпочивають у дні релігійних свят зазначених в частині 2 цієї статті.

Статтею 75 КЗпП також передбачено, що громадяни, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна і додаткові) відпустки із збереженням на цей період місця роботи (посади) і заробітної плати.

Умови, порядок і тривалість надання щорічних відпусток визначаються також Законом України «Про відпустки» та іншими нормативно-правовими актами.

Стаття 4 Закону України «Про відпустки» передбачає такі види відпусток:

1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка;

4) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

5) відпустки без збереження заробітної плати [14].

Тривалість відпусток, визначених ст. 4 Закону України «Про відпустки», розраховується у календарних днях. При визначенні тривалості щорічних та додаткових відпусток працівникам не враховують святкові та неробочі дні. Тут важливою гарантією є те, що дні тимчасової

непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, до щорічних відпусток не включаються (ст. 78 КЗпП), тобто, якщо працівник захворів під час щорічної відпустки, то тривалість відпустки збільшується на кількість днів хвороби працівника.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Для деяких інших категорій працівників можуть бути встановлені відпустки іншої тривалості (ст. 75 КЗпП). Треба пам'ятати, що цією статтею передбачені мінімальні гарантії для працівника, за трудовим договором чи колективним договором для працівників може бути встановлена і більш тривала відпустка ніж передбачена законом.

На практиці, особливо на підприємствах приватної форми власності, роботодавці часто порушують права працівників на щорічні відпустки. Так, при укладення трудового договору з працівником зазначають умову про меншу тривалість відпустки, ніж передбачена законом, і працівник бажаючи отримати роботу свідомо йде на обмеження своїх прав.

У цих випадках, навіть якщо працівник підписав трудовий договір, в умовах якого передбачена тривалість відпустки менша, ніж визначена законом, то тут вступить у силу гарантія, зазначена в статті 9 КЗпП: «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними».

Ще одна гарантія, передбачена ч. 1 статтею 83 КЗпП, відповідно до якої у разі звільнення працівника йому виплачується компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей. Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається (ч. 5 ст. 83 КЗпП).

Треба пам'ятати і те, що відповідно до ст. 3 Закону України «Про відпустки» за бажанням працівника (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки. Враховуючи цю норму варто привести приклад, в одному із ВНЗ Києва, працівник, який займав керівну посаду, що входить до переліку науково-педагогічних протягом 10 років не був у щорічній відпустці, а перед звільненням, за ст. 3 Закону України «Про відпустки», вимагав надати йому щорічну відпустку за всі невикористані роки з наступним звільненням. Ураховуючи, що тривалість основної щорічної відпустки науково-педагогічних працівників становить 56 календарних днів, відповідно до законодавства, працівнику була надана перед звільненням відпустка 56 календарних днів, а за інші 9 років працівнику виплачена грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки.

Інша ситуація, коли працівника було звільнено, і при цьому звільненні йому не було надано щорічної відпустки, а також не виплачена компенсація за невикористані відпустки. При тому, що за всі 5 років роботи на підприємстві працівникові жодного разу не була надана щорічна відпустка. Про своє порушене право працівник дізнався тільки через 7 місяців після звільнення. В цьому випадку має бути застосовано положення ст. 238, відповідно до якого, орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком. Тобто спори, з приводу невиплати працівникові належних йому грошових сум, строку давності не мають.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у даній темі:

1. Право на відпочинок, передбачене міжнародно-правовими актами, майже відтворене в національному законодавстві, а в деяких випадках в Україні встановлені додаткові гарантії для працівників щодо права на відпочинок порівняно з міжнародними актами. Але проблема полягає в тому, що на практиці працівник не може реалізувати в повному обсязі право на відпочинок з вини роботодавця.

2. Час відпочинку – це передбачена трудовим законодавством можливість працівника відновити свої фізичні та духовні сили у вільний від роботи час, використаний на власний розсуд.

3. Аналізуючи статтю 45 Конституції України, міжнародно-правові акти про працю та інші норми трудового законодавства можна дійти висновку, що право на відпочинок пов'язано не настільки з тривалістю робочого часу, як із його обмеженням, встановлення його граничних норм, тобто це весь час, який не входить до робочого часу.

4. Законодавцям задля забезпечення рівних прав віруючих неправославних конфесій з православними варто було б унести зміни до ч. 2 ст. 73 КЗпП, замінивши слова «з відпрацюванням цих днів» на слова «без збереження заробітної плати». Це було б справедливо, враховуючи, що неправославні віруючі відпочивають у дні релігійних свят, зазначених у частині 2 цієї статті.

Автор має намір у майбутньому дослідити окремі види часу відпочинку, а також проблеми, з якими стикаються працюючі при реалізації права на соціальні відпустки.

Література

1. Ярошенко, О. М. Право на відпочинок / За заг. декларацією прав людини й законодавством України [Текст] / О. М. Ярошенко // Проблеми законності. – Вип. 100. – Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2009. – С. 148–154.
2. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України : навч. посіб. для студентів вищих навч. закл. – К.: МАУП, 2003. – Ч. 3. – 2003. – 104 с.: іл. – Бібліогр.: с. 97.
3. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
4. Готра В.В. Сучасний стан реалізації права на відпочинок в Україні / В.В. Готра // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 235–240.
5. Загальна декларація прав людини прийнята Генеральною Асамблеєю ООН від 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015
6. Конституція України від 28.06.1996 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.
7. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 19.10.1973 року (ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19.10.73) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042
8. Європейська соціальна хартія (переглянута), Страсбург, 3 травня 1996 року // Хартію ратифіковано із заявами Законом № 137-V від 14.09.2006 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2006. – № 43. – Ст. 418.
9. Конвенція МОП «Про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах» від 25.10.1921 № 14 (Ратифікація від 19.06.1968) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_140
10. Конвенція МОП «Про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах» від 26.06.1957 № 106 (Ратифікація від 19.06.1968) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_121
11. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 року [електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
12. Конвенція МОП про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році), Конвенцію ратифіковано із заявою Законом № 2481-III від 29.05.2001 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – № 31. – Ст. 156.
13. Конвенція МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки від 1974 року ратифікована Законом України від 26 вересня 2002 року № 174-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2002. – № 46. – Ст. 345.
14. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 року // ВВР. – 1997. – № 2.

Стаття надійшла до редакції 17.10.2013 р.