



ВРЕМЯ ОТДЫХА КАК КАТЕГОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Екатерина ДМИТРИЕВА,

соискатель кафедры трудового права и права социального обеспечения
Национального университета «Одесская юридическая академия»

Summary

Definition and types of leisure time as a category of labour law are described in the article. Characteristic of legal regulation of leisure time according to the current legislation and Draft Labour Code of Ukraine from the standpoint of correspondence with international labour standards is provided in the article. The question of formation and development of the doctrine of leisure time, that was formed simultaneously with formation and development of labour time and leisure time legislation, is researched in the article.

Propositions are made on improvement of provisions of Draft Labour Code of Ukraine concerning reglamentation of leisure time.

Key words: leisure time, legal regulation of leisure time, doctrine of leisure time.

Аннотация

В статье определяются понятие и виды времени отдыха как категории трудового права. Дается характеристика правового регулирования времени отдыха по действующему трудовому законодательству и проекту Трудового кодекса Украины с точки зрения соответствия международным трудовым стандартам. Рассматривается вопрос о становлении и развитии учения о времени отдыха, которое формировалось одновременно со становлением и развитием законодательства о рабочем времени и времени отдыха. Вносятся предложения по совершенствованию положений проекта Трудового кодекса Украины в части регламентации времени отдыха.

Ключевые слова: время отдыха, правовое регулирование времени отдыха, учение о времени отдыха.

Постановка проблемы. Рабочее время и время отдыха являются важнейшими категориями трудового права Украины. Это объясняется тем, что регламентация рабочего времени в действующем трудовом законодательстве выступает как одна из гарантий обеспечения права на отдых. Согласно ст. 45 Конституции Украины, каждый работающий имеет право на отдых. Это право обеспечивается предоставлением дней еженедельного отдыха, а также оплачиваемого ежегодного отпуска, установлением сокращенного рабочего дня в отношении отдельных профессий и производств, сокращенной продолжительности работы в ночное время. Максимальная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность отдыха и оплачиваемого ежегодного отпуска, выходные и праздничные дни, а также иные условия осуществления этого права определяются законом.

Актуальность темы исследования. Отдых вместе с трудовой деятельностью являются основными социальными состояниями, в которых человек пребывает всю свою жизнь, за исключением детского возраста. Труд обязательно должен чередоваться с отдыхом. Одной из основных задач демократического, социального, правового государства является создание для человека соответствующих условий труда и отдыха, удовлетворение его потребностей и запросов, обеспечение законных прав и льгот. Выполнение ука-

занной задачи возможно при наличии эффективного механизма правового регулирования времени отдыха, обеспечивающего реализацию предусмотренного ст. 45 Конституции Украины права каждого работающего на отдых.

Целью данной статьи является определение понятия и видов времени отдыха как категории трудового права, а также характеристика становления и развития законодательства о времени отдыха и учения о нем.

Изложение основного материала. Отношения по предоставлению времени отдыха работникам, его виды, продолжительность, особенности, в зависимости от содержания трудовой функции, регулируются Кодексом законов о труде Украины (глава V «Время отдыха», глава XI «Труд женщин», глава XIII «Труд молодежи»), Законом Украины «Об отпусках», постановлениями Кабинета Министров Украины, актами Министерства социальной политики и других центральных органов исполнительной власти. Важная роль в правовой регламентации времени отдыха принадлежит коллективным соглашениям и коллективным договорам, локальным нормативно-правовым актам, которыми предусматриваются конкретная продолжительность различных видов времени отдыха, порядок их предоставления и использования, а также льготы для работников, например, предоставление дополнительных отпусков, специальных перерывов в работе и др.

Время отдыха как категория трудового права требует, прежде всего, четкого определения его понятия и видов на законодательном уровне. В действующем Кодексе законов о труде Украины соответствующие специальные нормы отсутствуют. В науке трудового права время отдыха определяется как время, в течение которого работник, в соответствии с законодательством и трудовым договором, свободны от выполнения своих трудовых обязанностей, то есть они вправе прерывать работу и использовать свободное время по своему усмотрению, в том числе обязательно для отдыха. Поэтому более точными терминами были бы термины «вне рабочее время» [1], «время досуга», логически сочетающиеся с рабочим временем. Однако понятие «время отдыха» сложилось исторически, выдвинулось как трудовая категория. Оно считается производным от закрепленного ст. 45 Конституции Украины права каждого работающего на отдых и относится к основным трудовым правам работника, провозглашенным в международных актах о правах человека и актах национального трудового законодательства. Термин «вне рабочее время» не является правовой категорией, поскольку далеко не все периоды вне рабочего времени являются и должны быть объектом правового регулирования.

Вместе со становлением и развитием законодательства о рабочем времени и времени отдыха происхо-



дидо становление и развитие учения о времени отдыха в науке трудового права. Первые специальные исследования времени отдыха появились одновременно с исследованиями рабочего времени еще в XIX в. Один из первых ученых-трудовиков, Е.М. Дементьев, не только изучал практические вопросы, но и обобщил зарубежное законодательство о рабочем времени и времени отдыха. Он установил, что первые акты фабричного законодательства, ограничивающие время труда несовершеннолетних, а затем женщин, косвенно повлияли на продолжительность рабочего дня взрослых мужчин. На 1882 г. наиболее распространенным был 12-часовой рабочий день. Эта цифра не превышалась на 80% предприятий. Чем больше была фабрика и чем сложнее на ней оборудование, тем меньшим был рабочий день. Е.М. Дементьев определил, что часть выходных дней предоставляется на всех фабриках, часть – на некоторых, а есть и сугубо местные особенности. Многие зависели от принятых обычаев и доброй воли работодателя [2, с.58-112].

В конце XIX – начале XX в. учеными рассматривались проблемы обеспечения обязательного еженедельного выходного дня, про необходимость которого писали все исследователи. Нормы о времени отдыха были включены в первые советские кодексы о труде. Так, в Кодексе законов о труде УССР 1922 г. были предусмотрены очередные и дополнительные отпуска, а также их продолжительность.

В советский период проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха исследовались обычно комплексно, а работы ученых сводились, в основном, к комментариям действующего законодательства и учебной литературы. Сложившаяся ситуация объяснялась тем, что советское трудовое законодательство довольно жестко и однозначно регулировало время отдыха, что в определенной мере ограничивало исследователей. Хотя уже в 30-х годах прошлого столетия появились первые работы, специально посвященные времени отдыха или отдельным его видам (Е.М. Данилова, А.Ф. Лях, Я.В. Панин и др.).

В последующем проблемы правового регулирования времени отдыха исследовали такие известные советские ученые, как Л.Я. Гинцбург [3], Р.З. Лившиц [4], Ю.Н. Коршунов [5], Л.Я. Островский [6], И.О. Снигирева [7], О.С. Хохлакова [8] и др.

15 июля 1970 года были приняты Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, в которые вошли, с некоторыми корректировками, установленные кодексами законов о труде 1918 г. и 1922 г. нормы о рабочем времени и времени отдыха (глава 4). В Кодекс законов о труде УССР от 10 декабря 1971 года, в отличие от Основ, были включены две отдельные главы: глава IV «Рабочее время» и глава V «Время отдыха». Нормами главы V были урегулированы такие виды времени отдыха, как перерывы в течение рабочего дня (ст.66, ст.168, ст.183), выходные дни (ст.ст. 67-69) и продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (ст.70), праздничные дни (ст.73). Специальной регламентации подлежали вопросы продолжительности и предоставления отпусков (ст.ст. 74-84). Нормы о времени отдыха также были включены в главу XI «Труд женщин» и главу XII «Труд молодежи».

Вместе с тем, отдельные положения главы V «Время отдыха» КЗоТ УССР противоречили международным трудовым стандартам. Так, ст. 75 КЗоТ была установлена продолжительность ежегодного отпуска – 15 рабочих дней. Вследствие этого Международная организация труда продолжительное время критиковала УССР за то, что Кодексом была установлена одна из самых продолжительных рабочих недель (ст.50 была предусмотрена нормальная продолжительность рабочего времени работников 41 час в неделю) и один из наиболее коротких ежегодных отпусков. Лишь Законом Украины от 18 сентября 1998 года, уже после вступления в силу Закона Украины «Об отпусках», были внесены изменения в ст. 75 КЗоТ Украины и установлена продолжительность ежегодного отпуска не менее 24 календарных дней.

С принятием Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и Кодекса законов о труде УССР года теоретические и

практические вопросы правового регулирования времени отдыха стали исследоваться более активно. Среди украинских ученых к проблемам времени отдыха обратились в своих работах В.С. Венедиктов, В.М. Венедиктова [9], В.И. Прокопенко [10], Н.М. Хуторян [11] и др.

Особенно следует отметить сравнительно-правовые исследования времени отдыха, выполненные И.Я. Киселевым и другими учеными [12]. И.Я. Киселев привел данные о продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска в странах Запада с развитой рыночной социальной экономикой, законодательством которых предусмотрены преимущественно более продолжительные периоды ежегодных отпусков. Увеличение продолжительности отпуска во многих странах связывалось с различным порядком его применения. Работы И.Я. Киселева оказали большое влияние на развитие правового регулирования времени отдыха в странах бывшего СССР.

Оценивая в целом правовое регулирование времени отдыха в Украине в постсоветский период (с 1991 года по настоящее время), следует отметить, что серьезным изменениям подверглось в основном законодательство об отпусках. Нормы об иных видах времени отдыха в меньшей степени были изменены. Закон Украины «Об отпусках» был принят в результате кодификации законодательства в этой сфере, что имело большое практическое значение. Утратили силу нормативно-правовые акты бывшего Союза ССР, которые действовали еще с 30-х годов прошлого столетия. В Законе были учтены международные трудовые стандарты, содержащиеся в актах МОТ, которые были ратифицированы Украиной (Конвенции МОТ №52 об ежегодных оплачиваемых отпусках 1936 г., Конвенции МОТ №132 (пересмотренной) об оплачиваемых отпусках 1970 г., Конвенции МОТ №140 об оплачиваемых учебных отпусках 1974 г.). На основании и в развитие нового Закона было принято большое количество подзаконных нормативно-правовых актов. В законодательстве об отпусках были устранены пробелы, противоречия, оно стало доступным и удобным в



правоприменении. Кроме того, были усилены договорно-правовые способы регулирования отпусков с помощью коллективных соглашений и коллективных договоров, трудового договора. Так, например, частью второй ст. 4 Закона Украины «Об отпусках» установлено, что законодательством, коллективным договором, соглашением и трудовым договором могут устанавливаться иные виды отпусков.

Принятие Закона Украины «Об отпусках» от 15 ноября 1996 года вновь привлекло внимание отечественных ученых к проблемам правового регулирования отпусков [13].

Принятый более 15 лет назад Закон Украины «Об отпусках» не остается неизменным. Внесенные в последние годы изменения и дополнения свидетельствуют об усилении возможностей и гарантий реализации конституционного права каждого на отдых. Так, ст.4 Закона была дополнена несколькими новыми видами отпусков: пунктом 3-1 части первой предусмотрены отпуска для подготовки и участия в соревнованиях (ст. 16-1 настоящего Закона), а пунктом четвертым части первой ст.4 закреплен новый вид социальных отпусков – отпуск в связи с усыновлением ребенка (ст. 18-1 настоящего Закона). С целью создания более благоприятных условий для сочетания работы с материнством была увеличена продолжительность дополнительного отпуска работникам, имеющим детей, а также расширен круг лиц, которым предоставляется указанный отпуск. Согласно части первой ст. 19 Закона, женщине, которая работает и имеет двух или более детей в возрасте до 15 лет, либо ребенка-инвалида, либо которая усыновила ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, или одному из приемных родителей предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней. При наличии нескольких оснований для предоставления данного отпуска его общая продол-

жительность не может превышать 17 календарных дней (ч.2 ст. 19). Отечественные ученые обоснованно обращают внимание на необходимость усиления юридических гарантий права на отдых по трудовому законодательству Украины [14].

В настоящее время национальное законодательство о времени отдыха в основном соответствует международным трудовым стандартам. Законом от 14 сентября 2006 года Украина ратифицировала п.п. 1, 2, 4, 5 ст.2 Европейской социальной хартии (пересмотренной), которые касаются и времени отдыха. Обязательства в отношении отпусков предусмотрены п.4: «Устранить риски, присущие работам с опасными либо вредными условиями труда, а в случаях, когда устранить или в достаточной степени уменьшить такие риски еще представляется невозможным, установить для работников, занятых на тяжелых работах, сокращенную продолжительность рабочего времени либо дополнительные оплачиваемые отпуска». Указанные положения полностью реализованы в действующем законодательстве Украины. Вместе с тем, Украиной не ратифицирован п.3 ст.2 Европейской социальной хартии (пересмотренной), в котором содержится обязательство установить ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех недель.

В 2013 году народными депутатами Украины были внесены два законопроекта, касающиеся продолжительности рабочего времени и ежегодного основного отпуска, на рассмотрение Верховной Рады Украины. Первый законопроект «О внесении изменений в некоторые законы Украины (относительно продолжительности ежегодного основного отпуска)» был подан в апреле и предусматривает увеличение ежегодного основного отпуска с 24 (согласно КЗоТ Украины и Закона Украины «Об отпусках») до 28 календарных дней либо четырех календарных недель. Второй законопроект «О внесении изменений в Кодекс законов о труде Украины (относительно сокращения продолжительности рабочего времени)» был подан в августе и устанавливает сокращение нормальной продолжитель-

ности рабочего времени, которая, согласно части первой ст. 50 КЗоТ, не может превышать 40 часов в неделю, до 38 часов. Оба законопроекта ныне обсуждаются в литературе и имеют как сторонников, так и противников. С одной стороны в поддержку законопроектов приводятся аргументы следующего характера: Украина ратифицировала Европейскую социальную хартию (пересмотренную), призванную защищать социальные и экономические права человека, а это означает, что наша страна обязана приближать свое законодательство к европейским социальным стандартам и в отношении продолжительности рабочей недели, и в отношении продолжительности ежегодного основного отпуска. С другой стороны, указывается на необходимость исследований, насколько возможно сокращение рабочего времени без сокращения валового объема продукции или снижения производительности труда, а также четкого определения того, не будет ли это опасным для экономического развития, не повлечет ли за собой инфляционного давления, что, как следствие, может привести к снижению реальных доходов работников.

По нашему мнению, предпочтительнее следует отдать второй точке зрения. Кроме этого, следует учитывать то обстоятельство, что в настоящее время действующее трудовое законодательство не препятствует как уменьшению нормальной продолжительности рабочего времени, так и увеличению продолжительности ежегодного основного отпуска. Согласно части второй ст. 50 КЗоТ, предприятия и организации при заключении коллективного договора могут устанавливать меньшую норму продолжительности рабочего времени, чем предусмотрено в части первой данной статьи. Что касается продолжительности ежегодного основного отпуска, то частью первой ст.75 КЗоТ и частью первой ст. 6 Закона Украины «Об отпусках» предусмотрено, что ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 календарных дней за отработанный рабочий год, который исчисляется со дня заключения трудового договора. То есть на законодательном уровне установле-



на минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска как один из государственных социальных стандартов, который может быть увеличен на договорном уровне – в коллективных соглашениях и коллективных договорах. Поэтому, по нашему мнению, не представляется необходимым внесение указанных выше изменений на законодательном уровне.

Дальнейшее развитие правового регулирования времени отдыха в постсоветский период связывается с подготовкой проекта нового Трудового кодекса Украины. Правовые нормы в указанной сфере в проекте Трудового кодекса Украины содержатся в Главе 2 «Время отдыха», Главе 3 «Отпуска» Книги третьей, а также других статьях, которые регулируют вопросы времени отдыха отдельных категорий работников. С вступлением в силу нового Трудового кодекса Украины Закон Украины «Об отпусках» от 15.11.1996 г. утратит силу, поскольку правовое регулирование отпусков будет осуществляться Главой 3 Книги третьей Трудового кодекса. Таким образом, Кодекс станет основным законодательным актом в этой сфере. Оценивая в целом положения проекта Трудового кодекса Украины в отношении времени отдыха, следует признать большую часть его норм аналогичными нормам, которые содержатся в действующем трудовом законодательстве.

Вместе с тем, следует обратить внимание на то, что в проекте Трудового кодекса Украины, как и в действующем КЗоТ, отсутствуют определение понятия времени отдыха. В данном случае позиция разработчиков законопроекта не является последовательной, поскольку представляется целиком логичным, что одновременно с закреплением понятия «рабочее время» в статье 130, необходимо было бы закрепить и понятие «время отдыха» в ст. 155. По нашему мнению, целесообразно было бы определить в ст. 155 проекта Трудового кодекса Украины время отдыха как установленный законодательством период времени, в течение которого работник свободен от выполнения возложенных на него трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению.

Например, в Трудовом кодексе Российской Федерации в отдельной ст. 106 главы 17 «Общие положения» Раздела V «Время отдыха» определяется понятие времени отдыха. В данном случае опыт российского законодателя заслуживает внимания. Исходя из содержания ст. 106, под временем отдыха следует понимать период, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел, учебы, развлечений). В отдельной ст. 107 закреплены виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Предусмотренные ст. 107 виды времени отдыха различаются в зависимости от времени и цели его предоставления. Далее в отдельных главах достаточно детально урегулированы названные в ст. 107 виды времени отдыха: Глава 18 «Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни»; Глава 19 «Отпуска».

Действующим законодательством Украины установлены и урегулированы следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный отдых (междусменный перерыв); выходные дни (еженедельный отдых); праздничные и нерабочие дни; отпуска.

Правовое регулирование указанных выше видов времени отдыха осуществляется по-разному. Так, если первые четыре вида определены и урегулированы на централизованном уровне исключительно КЗоТ Украины, то отпуска еще дополнительно регулируются специальным Законом Украины «Об отпусках». На договорном уровне источниками правового регулирования всех видов времени отдыха являются коллективные соглашения и коллективные договоры, а на локальном уровне, кроме коллективного договора, – иные локальные нормативно-правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики отпусков).

Предусмотренные в ст. 155 проекта Трудового кодекса Украины виды

времени отдыха в основном аналогичны указанным выше. Речь идет о следующих видах времени отдыха:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4) дни государственных и религиозных праздников, работа в которые не проводится;
- 5) отпуска.

Единственное расхождение с положениями действующего КЗоТ состоит в названии четвертого вида времени отдыха: в ст. 73 КЗоТ закреплены праздничные и нерабочие дни, а в ст. 155 проекта Трудового кодекса Украины – дни государственных и религиозных праздников. С одной стороны, последнее название более точно отображает суть данного вида времени отдыха и позволяет дифференцировать государственные праздники от профессиональных. С другой стороны, вызывает возражение закрепление дней государственных праздников только в Трудовом кодексе Украины, поскольку они должны быть закреплены и в Конституции Украины. Как уже упоминалось, в ст. 45 Конституции Украины речь идет о праздничных днях. В связи с этим, без внесения изменений в Конституцию Украины, изменение названия данного вида времени отдыха – праздничные и нерабочие дни – следует признать неконституционным.

Перечисленные выше виды времени отдыха по продолжительности могут быть разделены на две группы: краткосрочные и продолжительные. Перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, еженедельный непрерывный отдых (выходные дни), праздничные и нерабочие дни, некоторые виды отпусков следует считать краткосрочным отдыхом, а, например, ежегодные отпуска, отдельные виды социальных отпусков – продолжительным отдыхом.

Преимуществом проекта Трудового кодекса Украины является более детальное урегулирование краткосрочных видов времени отдыха по сравнению с действующим КЗоТ. Вместе с тем, в законопроекте, как и



в КЗоТ, также не определяются понятия отдельных видов времени отдыха. В частности, целесообразно было бы закрепить понятие отпуска как вида времени отдыха, который исчисляется в календарных днях установленной продолжительности и предоставляется работникам с сохранением места работы (должности) и заработной платы (в предусмотренных законом случаях).

В связи с разработкой проекта Трудового кодекса Украины современными отечественными исследователями обсуждаются отдельные вопросы времени отдыха, вносятся предложения по совершенствованию соответствующих положений законопроекта [15].

Выводы. На основании вышеизложенного представляется необходимым сформулировать следующие выводы. Время отдыха как категория трудового права представляет собой установленный законодательством период времени, в течение которого работник свободен от выполнения возложенных на него трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Квалифицирующими признаками времени отдыха, не получившими закрепление в КЗоТ Украины, следует считать такие: 1) время, в течение которого работник, в соответствии с законодательством и трудовым договором, свободен от выполнения трудовых обязанностей; 2) использование его по своему усмотрению. Становление и развитие учения о времени отдыха происходило вместе со становлением и развитием законодательства о рабочем времени и времени отдыха. Вместе с тем, в настоящее время рабочее время и время отдыха следует рассматривать как два самостоятельных правовых института в системе национального трудового права. Действующее трудовое законодательство Украины о времени отдыха в целом соответствует международным трудовым стандартам. Проект Трудового кодекса Украины в части регламентации времени отдыха требует усовершенствования. Речь идет о необходимости законодательного определения понятий «время отдыха», «отпуск», более полного урегулирования на законодательном

уровне отдельных видов времени отдыха (в основном краткосрочных).

Список использованной литературы:

1. Пруденский Г.А. Проблемы рабочего и внерабочего времени / Г.А. Пруденский. – М.: Наука, 1972. – 335 с.
2. Дементьев Е.М. Фабрика, что она дает населению и что она у него берет / Е.М. Дементьев. – СПб., 1893 (2-е изд. 1897).
3. Гинцбург Л.Я. Отпуск рабочих и служащих / Л.Я. Гинцбург. – М., 1961; Его же. Отпуска рабочих и служащих в СССР. – М., 1973 и др.
4. Лившиц Р.З. Отпуска рабочих и служащих в СССР / Р.З. Лившиц. – М., 1962.
5. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха / Ю.Н. Коршунов. – М., 1997.
6. Островский Л.Я. Трудовые и социальные отпуска / Л.Я. Островский. – Минск, 2008.
7. Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха / И.О. Снигирева. – М., 2000.
8. Хохрякова О.С. Отпуска рабочих и служащих. – М., 1984.
9. Венедиктов В.С. Рабочее время и время отдыха / В.С. Венедиктов. – Х., 1987; Венедиктов В.С., Венедиктова В.М. Рабочее время и время отдыха по действующему законодательству о труде Украины: Учеб. пособие / В.С. Венедиктов, В.М. Венедиктова. – Х.: Ун-т внутр. дел, 1998. – 51 с.
10. Прокопенко В.І. Робочий час і час відпочинку: історія та сучасність / В.І. Прокопенко // Право України. – 1995. - №7. – С.24-29.
11. Хуторян Н.М. Удосконалення порядку надання відпусток у проекті Трудового кодексу України / Н.М. Хуторян // Кодифікація трудового законодавства України : [монографія] / за ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. – Х.: ФІНН, 2009. – С.220-242.
12. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
13. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України / Л.П. Гаращенко. – К.: Ред.

газ. «Іменем Закону», Павлім, 2003. – 172 с.

14. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: монографія / О.А. Ситницька. – Хмельницький: Вид-во Хмельниц. ун-ту упр. та права, 2010. – 168 с.

15. Гаращенко Л.П. Проблеми правового регулювання робочого часу та часу відпочинку за проектом Трудового кодексу України / Л.П. Гаращенко // Кодифікація трудового законодавства України : [монографія] / за ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. – Х.: ФІНН, 2009. – С.211-220; Мельник К.Ю. Окремі проблеми сучасного та майбутнього національного законодавства у сфері регламентації відпусток / К.Ю. Мельник // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С.56-59.