

**ВІДПУСТКА ЯК РІЗНОВИД ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ****LEAVE AS A VARIETY OF REST TIME**

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

У статті проаналізовано поняття відпустки, її види та закріплення в нормативно-правових актах, зокрема в нормах Конституції України. Для підсилення рівня гарантованості цього виду часу відпочинку обґрунтовано вживання терміна «щорічна оплачувана відпустка», наголошено на обов'язковій оплатності та регулярності їх надання.

Досліджено виникнення права на відпустку працівника, який перебуває у трудових відносинах, та вказано умови його реалізації, насамперед за наявності трудового стажу в цих працівників. Розглянуто наукову літературу, що стосується ознак щорічних оплачуваних відпусток. Також виділені дві групи ознак, які у своїй сукупності характеризуватимуть цю форму часу відпочинку, а саме базові й особливі, які притаманні всім видам відпусток.

Доведена необхідність надання щорічних оплачуваних відпусток, оптимального поєднання робочого часу та часу відпочинку. Досліджено питання щодо обов'язку роботодавця надавати відпустку, а також обов'язковість її використання працівником. Розглянуті судові практика та наукова література для з'ясування цих питань.

З'ясовано мету надання відпусток, наголошено на важливості періодів відпочинку для працівників, хоч трудове законодавство лише визначає умови для цього, але не форму його проведення. Досліджено періодичність надання відпусток, зокрема щорічних основних та додаткових відпусток, які надаються працівникам з таким розрахунком, щоб вони були використані до закінчення робочого року.

Проаналізовано законодавство щодо виплат, які отримує працівник за час перебування в щорічній відпустці, та запропоновано зміни в чинних правових нормах. Розглянуто порядок надання відпусток, зокрема погодження строків їх надання за попередньою домовленістю між роботодавцем та працівником.

Внесено пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання надання щорічних основних та додаткових оплачуваних відпусток на основі аналізу нормативно-правових актів у цій сфері.

**Ключові слова:** щорічна оплачувана відпустка, відпочинок, ознаки відпустки, періодичність, обов'язковість.

The article analyzes the concept of leave, their types and consolidation in normative legal acts, in particular, in the Constitution of Ukraine. The use of the term "annual paid leave" is justified with the aim to strengthen the level of guarantee of this type of time to rest, emphasizing on the mandatory payment and regularity of its provision.

The origin of the right to leave of an employee who is in an employment relationship is studied and the conditions of its implementation are indicated. The scientific literature concerning the features of annual paid leave is considered. There are also two groups of features that together will characterize this form of leisure time, namely the basic and special.

The necessity of providing annual paid leaves and the optimal combination of working hours and rest time has been proved. The question of the employer's obligation to provide leave has been investigated, also, whether its use is the employee's responsibility. Case law and scientific literature are considered to clarify these issues.

The purpose of granting leave is clarified and it is emphasized on the importance of rest periods for employees, although labor legislation only determines the conditions for this, but not the form of its conduct. The periodicity of granting leaves, in particular annual basic and additional leaves, which are provided to employees in such a way that they are used, as a rule, before the end of the working year.

The legislation on payments received by the employee during the annual leave is analyzed and changes in the current legal norms are proposed. The procedure for granting leave is considered, in particular, agreeing on the terms of their granting by prior agreement between the employer and the employee.

Proposals were made to improve the legal regulation of the provision of annual basic and additional paid leave based on the analysis of regulations in this area.

**Key words:** annual paid leave, rest, features of leave, periodicity, mandatory.

Основним чинником, який допомагає втримати високу працездатність людини, є відпочинок. Надання щорічної оплачуваної відпустки як однієї зі складових частин конституційного права на відпочинок, для працівника насамперед означає: вільний час та відсутність фінансових втрат, які могли б мати місце у зв'язку з відсутністю на роботі. Дослідженню різних видів відпусток загалом було присвячено багато уваги науковців, серед яких В.Д. Авескулов, Л.П. Гарашенко, С.Ф. Гуцу, О.А. Ситницька, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, Т.І. Чавикіна. Водночас наявні недоліки правового регулювання цього виду часу відпочинку та проблеми з належною реалізацією цього права і дотепер залишаються невирішеними. Тому важливо схарактеризувати щорічні оплачувані відпустки як час відпочинку, з'ясувати їхні ознаки з метою пошуку нових шляхів для вдосконалення чинного трудового законодавства про відпустки.

Відпустки загалом належать до часу, який є вільним від виконання трудових обов'язків. Слово «відпустка» є похідним від дієслова «відпустати» (дозволяти кому-небудь піти, залишити когось або щось [24, с. 625]). У правничій літературі спільними рисами всіх відпусток називають такі: звільнення працівників на деякий час від виконання своїх трудових обов'язків за збереження місця роботи (посади)

і зазвичай заробітної плати [4, с. 8]. Проте сформулювати універсальне визначення поняття «відпустка», взявши до уваги характер та призначення кожного з її видів, досить складно. Можемо припустити, що саме тому у трудовому законодавстві такого визначення дотепер немає.

У ст. 4 Закону України «Про відпустки» закріплено різні види відпусток залежно від їхнього цільового призначення [15]. Відразу зауважимо, що далеко не всі з них є тим часом, протягом якого працівник, хоча і перебуває поза сферою виконання трудових обов'язків, відновлює нормальний стан свого організму. Саме тому лише деякі з відпусток уважаються часом відпочинку. Так, оплачувані щорічні відпустки, на відміну від інших видів відпусток, справді встановлюються з метою сприяння працівнику в найбільших можливостях для відпочинку і відновлення трудових сил та надаються зазвичай на кінець кожного робочого року. Інші види відпусток, хоча і називаються відпустками, але віддалено стосуються відпочинку [25, с. 299]. У правничій літературі ця позиція обґрунтовується й іншими науковцями [22, с. 239–249].

Термін «щорічна оплачувана відпустка», який містить ст. 45 Конституції України [10], уживається лише в декількох законодавчих актах, зокрема в Законі України «Про судоустрій та статус суддів» від 2 червня 2016 р. [19]. Інші

вітчизняні нормативно-правові акти містять дещо скорочений варіант цього терміна. Так, у законах України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. [15], «Про освіту» від 5 вересня 2017 р. [18], «Про фахову передвищу освіту» від 6 червня 2019 р. [20] вживається термін «щорічні відпустки». У Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. законодавець у назвах статей уживає терміни «щорічні основні відпустки» (ст. 57) та «щорічні додаткові відпустки» (ст. 58), проте вже у змісті відповідних статей додано слово «оплачувані», а саме: «щорічна основна оплачувана відпустка» (ст. 57) та «додаткова оплачувана відпустка» (ст. 58) [16]. У Законі України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. для позначення такої форми часу відпочинку поліцейських взято як загальний (такий, що акумулює) термін «чергові оплачувані відпустки», на позначення ж видів цих відпусток ужито терміни «щорічна основна оплачувана відпустка», «додаткова оплачувана відпустка» (ст. ст. 92, 93) [17].

Відсутність одного законодавчого терміна для позначення цієї форми часу відпочинку притаманна не лише вітчизняним нормативним актам, але й міжнародним стандартам у сфері праці. Водночас слово «оплачувана» уживається в кожному з них. Так, Загальна Декларація прав людини закріплює право на відпочинок і дозволяє, зокрема і право на «оплачувану періодичну відпустку» (ст. 24) [7]; Конвенція Міжнародної організації праці про оплачувані відпустки № 132 встановлює, що кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку [9]. Серед європейських стандартів можна навести Європейську соціальну хартію (переглянуту), якою передбачено, що з метою ефективного здійснення права на справедливі умови праці сторони зобов'язані встановлювати щорічну оплачувану відпустку та додаткові оплачувані відпустки [6].

Закон України «Про відпустки», як уже зазначалося, містить термін «щорічні відпустки». Слово ж «оплачувана» уживається в цьому законі для характеристики інших видів відпусток (зокрема, ст. ст. 14, 15, 17, 18) [15]. На те, що щорічні відпустки є оплатними, вказують інші норми цього нормативного акта, зокрема ст. 2, у якій йдеться про гарантії, якими забезпечується право на такі щорічні відпустки, серед яких збереження заробітної плати за їхній період.

Якщо звернутися до законопроектної практики, то можна констатувати, що всі проекти Трудового кодексу, які були представлені для обговорення у Верховну Раду України, містять термін «щорічні трудові відпустки» [21]. Щодо цього можна зробити припущення, що словом «трудова» у цьому терміні автори хотіли зробити наголос на тому, що надання такої відпустки притаманне лише тим трудовим відносинам, підставою для яких є трудовий договір. Проте зауважимо, що категорія «відпустки» ніколи і не вважалася категорією інших галузей права, крім трудового. Або ж такий наголос було зроблено для того, щоб виокремити відпустки, які надаються лише за виконання трудових обов'язків, а не за іншими підставами (навчання, вагітність та пологи тощо).

Попри це, хотілося б підтримати позицію, яка знайшла своє відображення у проектах закону України про працю (2019 та 2020 рр.), де вживається термін «щорічні оплачувані відпустки». Він видається найбільш прийнятним, зважаючи, зокрема, на те, що його містять Основний закон України та більшість міжнародних стандартів у сфері праці. У такому вигляді він відображатиме головні ознаки таких відпусток, що сприятиме підсиленню рівня гарантованості цього виду часу відпочинку, наголошуючи на обов'язковій оплатності та регулярності їх надання. Отже, у роботі буде вживатися саме цей термін на позначення цього виду відпусток.

З'ясовуючи сутність щорічних оплачуваних відпусток як часу відпочинку, важливо виділити їхні ознаки.

Так, зокрема, на підставі аналізу різних позицій науковців В.Д. Авескуловим було виділено такі ознаки щорічних оплачуваних відпусток:

- 1) працівник володіє правом на отримання щорічної відпустки з моменту виникнення трудових правовідносин;
- 2) надання відпустки є обов'язком роботодавця, а її використання – обов'язком працівника;
- 3) метою є надання працівнику можливості відпочити та відновити свою працездатність;
- 4) періодичність – право на щорічну відпустку виникає у працівника на початку кожного робочого року, починаючи з першого;
- 5) оплачуваність – працівник отримує за час перебування в щорічній відпустці виплату в розмірі, еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи;
- 6) строки надання відпусток встановлюються за погодженням між роботодавцем та працівником [2].

Щодо першої ознаки хотілося б відзначити, що автор, який аргументує її, наголошує, що у визначенні поняття «щорічна відпустка» повинен бути відображений не момент реалізації права на щорічну відпустку, а момент його виникнення. Такий підхід, як стверджує науковець, з одного боку, точніше відображатиме сутність явища, а з іншого – дозволить уникнути ненаукових формулювань [2].

Не заперечуємо важливості перебування працівника у трудових правовідносинах для отримання права на щорічні відпустки, проте хотілося б зауважити, що право на отримання відпустки з моменту виникнення трудових правовідносин виникає не лише щодо щорічних відпусток, але і щодо інших видів відпусток, передбачених трудовим законодавством. Перебування працівника у трудових правовідносинах, які виникли на підставі трудового договору, уже наділяє його таким правом. Попри це, реалізоване воно може бути лише за певних умов, насамперед за наявності трудового стажу в цих правовідносинах (ст. 9 Закону України «Про відпустки»).

Цікавий щодо цього проведений Л.П. Гаращенко аналіз міжнародно-правових норм та положень зарубіжного законодавства, на підставі якого автор констатувала, що і стаж роботи в одного роботодавця, і перебування працівника у трудових правовідносинах із роботодавцем є основними підставами для набуття працівником права на щорічні оплачувані відпустки [5, с. 5].

У результаті проведеного аналізу умов надання різних видів відпусток, установлених Законом України «Про відпустки», можна констатувати, що наявність відповідного стажу роботи в роботодавця необхідна власне для отримання щорічних оплачуваних відпусток. Тому ознакою щорічних оплачуваних відпусток, яка відрізняє їх від інших відпусток, вважаємо не факт (підстава) перебування працівника у трудових правовідносинах із роботодавцем, а наявність трудового стажу, необхідного за законом для їх отримання.

Що стосується такої ознаки, як: надання відпустки – це обов'язок роботодавця, а її використання – обов'язок працівника, В.Д. Авескулов наголошує, що їх надання працівнику є обов'язком роботодавця, який не залежить від волі працівника, а впливає з положень законодавства [2]. З таким твердженням автора не можемо погодитися в тій частині, що для надання щорічних оплачуваних відпусток не потрібно волевиявлення працівника. Заборона ч. 5 ст. 11 Закону України «Про відпустки» щодо ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд ще не дає підстав уважати, що роботодавець самовільно має право відправити працівника у відпустку [15]. Навіть економічна нестабільність у державі та пандемія COVID-19, які призвели до поширення практики направлення працівників у так звані «вимушені» (здебільшого незалежно від бажання працівника) щорічні оплачувані відпустки, не можуть виступати аргументами в цьому питанні.

До того ж трудовим законодавством, зокрема ст. 2 Закону «Про відпустки», закріплено «право» працівника на відпустку, а не обов'язок щодо її використання [15]. Свідченням цього є судова практика. Так, у своїй постанові від 19 червня 2013 р. у справі К/800/11943/13 Вищий адміністративний суд України, який розглядав судову справу за позовом директора Департаменту правового забезпечення Міністерства оборони України до Міністерства оборони України про визнання протиправними дій останнього щодо недотримання порядку надання й оплати відпустки, наголосив, що відпустка є правом особи, її надання може мати місце в разі подання особою відповідної заяви, яка за наявності правових підстав має бути задоволена. Отже, Суд дійшов висновку, що роботодавець не мав права видавати наказ про надання працівнику щорічної відпустки у строки, не обумовлені сторонами [14].

Отже, маємо підтвердження, що працівник володіє «правом» використовувати щорічні оплачувані відпустки. Проте говорити про стовідсоткову добровільність у його реалізації все ж не зовсім правильно, адже існує законодавча заборона заміни відпустки грошовою компенсацією (ст. 2 Закон «Про відпустки») [15]. Як зауважує В.Д. Авескулов, «законодавець зайняв проміжну позицію із цього питання, не визнаючи використання щорічної відпустки ані правом, ані обов'язком працівника» [1, с. 5–9].

З огляду на викладене вважаємо, що виділяти таку ознаку щорічних оплачуваних відпусток, як «надання відпустки – обов'язок роботодавця, а її використання – обов'язок працівника», немає належних підстав.

Наступною ознакою щорічних оплачуваних відпусток, виокремлення якої не викликає сумнівів у науковців-правників, є мета надання таких відпусток [5; 2; 3, с. 132]. Як відомо, цей вид відпусток, як і час відпочинку загалом, завжди вважався одним із стимулів управління персоналом для підвищення його продуктивності в роботі. Саме відпочинок та відновлення працездатності працівником і є метою, якої такі відпустки надаються. Щорічні оплачувані відпустки мають стати для працівника найефективнішим із періодів часу відпочинку для відновлення його працездатності. Водночас, як зауважує Л.П. Гаращенко, щорічні оплачувані відпустки надаються не лише для відновлення працездатності, але й для задоволення інших життєвих потреб та інтересів працівника [5, с. 93, 94].

Щодо цього хотілося б нагадати, що відпочинок за своєю природою – це особливий психоемоційний стан людини, спрямований на відновлення, збереження здоров'я і працездатності працюючих за трудовим договором. Доведено, що людина спроможна продуктивно працювати лише в разі оптимального поєднання робочого часу та часу відпочинку [12, с. 272]. Режими праці та відпочинку взаємопов'язані. Працездатність у річному робочому періоді залежить не тільки від того, як людина відпочиває протягом кожного тижня, доби і зміни, але й від тривалості та форми проведення щорічної оплачуваної відпустки [8]. І хоча інтереси працівника та задоволення його інших життєвих потреб під час використання щорічної відпустки можуть витіснити іншу складову частину мети таких відпусток – відновлення працездатності, проте ніхто, окрім самого працівника, не має права регламентувати порядок реалізації ним цього часу відпочинку. Трудове законодавство лише визначає умови для цього, але не форму його проведення.

Періодичність, а саме «щорічність», також виділяється серед ознак щорічних оплачуваних відпусток. Про це йдеться і в ч. 4 ст. 10 Закону України «Про відпустки», де закріплені такі положення: щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані зазвичай до закінчення робочого року [15]. Тобто для таких відпусток характерним є те, що у працівника право на їх використання виникає на початку кожного робочого року, починаючи з пер-

шого, а скористатися цим правом він має протягом року. Обов'язок щороку йти в щорічну оплачувану відпустку впливає й із ч. 5 ст. 11 цього ж Закону, якою встановлена заборона не надавати такі відпустки повної тривалості протягом двох років поспіль, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці. Випадки, коли працівник не скористався цим правом протягом року, мають розглядатися як виняток із загального правила.

Про таку ознаку щорічних відпусток, як їхня оплатність, уже згадувалося. Можемо додати, що розмір виплат, які отримує працівник за час перебування в щорічній відпустці, еквівалентний розміру оплати праці за аналогічний період роботи (ст. 74 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України [13]). Також нагадаємо, що ця ознака є спільною рисою більшості видів відпусток. На цьому робить акцент і законодавець. Так, відповідно до змін від 9 лютого 2020 р., внесених до п. 1 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100, було закріплено, що «цей порядок обчислення середньої заробітної плати застосовується для надання працівникам усіх видів відпусток, передбачених законодавством (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами), або виплати їм компенсації за невикористані відпустки» [2].

Незважаючи на таку спільну рису більшості відпусток, усе ж хотілося б відзначити важливість відображення цієї ознаки щорічних відпусток у терміні, який їх позначає. До того ж для уніфікації термінів, які вживаються на позначення цієї форми часу відпочинку, необхідно узгодити з Конституцією України положення чинного трудового законодавства, зокрема КЗпП України та Закону України «Про відпустки».

Тепер стосовно погодження строків надання відпусток роботодавцем та працівником як однієї з ознак щорічних оплачуваних відпусток. Коли виділяють цю ознаку в літературі, зазначають, що конкретний період надання щорічної відпустки, відповідно до ч. 11 ст. 10 Закону України «Про відпустки», узгоджується між працівником та роботодавцем, водночас строки надання інших видів відпусток визначаються без такого узгодження: дати початку й закінчення таких відпусток залежать від конкретних обставин, а не від сторін трудових правовідносин (наприклад, час сесії в навчальному закладі, строки проведення змагань тощо) [2, с. 71].

Щодо наведеної позиції хотілося б висловити деякі застереження. По-перше, хоча і не має підстав заперечувати, що дати початку й закінчення щорічних оплачуваних відпусток залежать від сторін трудових правовідносин, а не від конкретних обставин, проте це характерно і для інших видів відпусток, наприклад для відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку із сімейними обставинами, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

По-друге, варто пам'ятати, що на отримання будь-якої відпустки необхідно погодження між працівником та роботодавцем. Інакше це, з одного боку, може бути розтлумачено як самовільне використання відпустки, з іншого, якщо роботодавець не погоджується на надання відпустки, але відповідно до законодавства він зобов'язаний це зробити, – це вже буде порушенням трудових прав працівника. Але в обох випадках має бути волевиявлення працівника у формі звернення до роботодавця з метою узгодження надання йому відпустки. Отже, коли йдеться про визначення строків надання щорічних оплачуваних відпусток, імовірно, характерною ознакою щорічних оплачуваних відпусток є не сама домовленість працівника і роботодавця щодо цього, а те, що період, у який працівнику має бути надана така відпустка, визначається зазвичай заздалегідь, під час складання графіка відпусток. Саме

встановлення щорічних оплачуваних відпусток за домовленістю між працівником та роботодавцем відповідно до графіка відпусток науковці-економісти визначили як одну із ключових ознак цього виду відпусток [11].

Отже, характерною для щорічних оплачуваних відпусток є саме *попередня* домовленість між роботодавцем та працівником щодо строків надання таких відпусток (зазвичай вони визначаються у відповідних графіках відпусток на початку року). Але ця ознака невдовзі може бути нівельована, якщо буде прийнята пропозиція Мінекономіки скасувати загалом обов'язкове ведення графіка відпусток та подання повідомлень про їхній початок [26].

Незважаючи на те, будуть відповідні зміни внесені у трудове законодавство чи ні, таку ознаку щорічних оплачуваних відпусток, яка виділяється в науковій літературі, як право роботодавця надавати такі відпустки в час, що не порушує господарський процес підприємства [11], виокремлювати не варто. Насамперед тому, що є конституційна гарантія *права* працівників на такі відпустки. До того ж ч. 10 ст. 10 Закону України «Про відпустки» закріплено рівні права обох сторін трудових правовідносин щодо визначення оптимального періоду надання щорічних оплачуваних відпусток.

Отже, підсумовуючи викладене щодо ознак щорічних оплачуваних відпусток, можемо виділити дві групи ознак,

які у своїй сукупності характеризуватимуть цю форму часу відпочинку. Це: *базові*, які характерні для всіх видів відпусток, і *особливі*, які вказують на особливості цього виду відпусток.

1. *Базові*: звільнення працівників на деякий час від виконання своїх трудових обов'язків за збереження місця роботи (посади).

2. *Особливі*:

2.1. Їх надання гарантується безпосередньо Конституцією України.

2.2. Наявність трудового стажу, необхідного за законом для їх отримання.

2.3. Надаються з метою відновлення працездатності працівника та для задоволення інших його життєвих потреб та інтересів.

2.4. Періодичність надання (зазвичай щорічно).

2.5. Обов'язкова оплатність (збереження середньої заробітної плати за період відпустки).

2.6. Попередня домовленість між роботодавцем та працівником щодо строків надання таких відпусток.

Зауважимо, хоча відповідно до трудового законодавства України щорічні оплачувані відпустки поділяються на щорічні основні та щорічні додаткові [15], проте, незважаючи на деякі відмінності в підставах для їх надання, наведені ознаки притаманні всім цим видам відпусток.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Авескулов В.Д. Використання часу відпочинку у трудових правовідносинах. *Форум права*. 2015. № 2. С. 5–9. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2015\\_2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2015_2_3).
2. Авескулов В.Д. Правове регулювання щорічних відпусток : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. URL: <https://lawbook.online/pravo-ukrajini-trudove/ponyattya-oznaki-schorichnih-82587.html>.
3. Бойко І.В., Бойко О.І. Поняття та види трудових відпусток в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. № 2. С. 126–133. URL: [http://nvppp.in.ua/vip/2019/2/tom\\_1/22.pdf](http://nvppp.in.ua/vip/2019/2/tom_1/22.pdf).
4. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2002. 16 с.
5. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : монографія. Київ : Павлім, 2003. 172 с.
6. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text).
7. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. № 93. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text).
8. Клименко О. Режим праці та відпочинку: про що варто знати кадровику. *Консультант кадровика*. 2016. № 12 (120). URL: <https://profpress.com/media/pdf/consultantkadrovuka/2016/12/d78dacc8711d47edbb34e493511dd620.pdf>.
9. Конвенція МОП про оплачувані відпустки від 24 червня 1970 р. № 132. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_022#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text).
10. Конституція України : станом на 1 вересня 2016 р. / *Верховна Рада України*. Харків : Право, 2016. 82 с.
11. Лега О.В., Яловега Л.В., Прийдак Т.Б. Відпустка: види, порядок надання, методика розрахунку та облікові аспекти. *Ефективна економіка* : електронне наукове фахове видання. 2019. № 9. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9\\_2019/46.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2019/46.pdf).
12. Іншина М.І., Костюка В.Л., Мельника В.П. Трудове право України : підручник. Київ, 2016. 272 с.
13. Порядок обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>.
14. Постанова Вищого адміністративного суду України від 19 червня 2013 р. у справі К/800/11943/13. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Rewiev/32145338>.
15. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.
16. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
17. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 40–41. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.
18. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 р. № 38–39. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.
19. Про судоустрій та статус суддів : Закон України від 2 червня 2016 р. № 31. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>.
20. Про фахову передвищу освіту : Закон України від 6 червня 2019 р. № 20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>.
21. Проект Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 р. № 2902. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).
22. Ситницька О.А. Право на відпочинок та проблеми посилення юридичних гарантій його реалізації. *Університетські записки*. 2007. Вип. 2 (22). С. 239–249.
23. Скасування графіків відпусток та інші зміни КЗпП : проект / Міністерство економіки України. URL: [https://biz.ligazakon.net/news/199543\\_skasuvannya-grafkv-udpustok-ta-nsh-zmni-kzpp-proekt-na-obgovorenn](https://biz.ligazakon.net/news/199543_skasuvannya-grafkv-udpustok-ta-nsh-zmni-kzpp-proekt-na-obgovorenn).
24. Словник української мови : в 11-ти т. 1970. Т. 1. URL: <http://sum.in.ua/s/vidpuskaty>.
25. Трудове право України : Академічний курс : підручник для студентів / за ред. П.Д. Пилипенка. 2-е вид., переробл. і доп. Київ : Видавничий дім «Ін Юре», 2006. 544 с. URL: <http://radnuk.info/pidrychnuku/tryd-pravo/646-pulupenko.html>.