

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА**

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

РИБАК ОЛЬГА ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК ТА ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ
ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ**

Спеціальність 081 – Право

Галузь знань 08 – Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ (О. О. Рибак)

Науковий керівник: Пилипенко Пилип Данилович, завідувач кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка, доктор юридичних наук, професор.

ЛЬВІВ- 2024

АНОТАЦІЯ

Рибак О.О. Право на відпочинок та юридичні гарантії його реалізації. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 Право за спеціальністю 081 Право. Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів, 2024.

Дисертація присвячена комплексному дослідженню права на відпочинок та юридичних гарантій його реалізації в умовах глобалізації ринку праці та Євроінтеграції України до Європейського Союзу. Основні питання, які розглядаються у роботі відповідають сучасним викликам, що ставляться перед правовою наукою, практикою та правотворчістю у галузі соціального права.

Актуальність обраної теми зумовлена тим, що незважаючи на численні спроби наукових розробок у цій сфері, комплексного дослідження, присвяченого праву на відпочинок та юридичним гарантіям його реалізації в умовах воєнного стану досі не було здійснено. Крім того, чимало положень, які стосуються прав працівників на відпочинок, все ще залишаються вкрай дискусійними у правовій доктрині та правозастосовній практиці.

Мета та завдання, визначені в дисертаційному дослідженні, зумовили відповідну структуру дисертації. Зокрема, розділ 1 «Право на відпочинок у системі соціально-економічних прав громадян» складається з трьох підрозділів і присвячений дослідженню конституційного закріплення права на відпочинок як державної гарантії його реалізації, основним формам у яких це право може бути реалізованим та його нормативне забезпечення в Україні.

У цьому розділі з'ясовано поняття, правову природу та значення гарантій реалізації права на відпочинок відповідно до ст. 45 Конституції України. З огляду на формулювання «кожен, хто працює» визначається коло осіб, які вправі претендувати на його реалізацію. Досліджено фактичний стан гарантій права на відпочинок та механізм їхньої реалізації.

Розглянуто також співвідношення робочого часу і часу відпочинку, як юридичними категоріями. Доведено, що термін «час відпочинку» варто розуміти як вільний від виконання трудових обов'язків час. Як варіант, пропонується позначати його у законодавстві терміном «позаробочий час». Наведено, як зразок, норми законодавства деяких зарубіжних країн, які стосуються визначення позаробочого часу.

З'ясовано форми реалізації права на відпочинок відповідно до чинного законодавства України такі, як перерви для відпочинку і харчування, вихідні дні, святкові і неробочі дні, щорічні відпустки (основна та додаткова). На основі аналізу загально-теоретичного поняття «реалізація норм права» обґрунтовано вживання правової категорії «форми реалізації норм права», зокрема права на відпочинок, замість «види часу відпочинку». Серед форм реалізації права на відпочинок залежно від характеру їх диспозицій виділено наступні форми: дотримання, виконання та використання. Також у цьому аспекті розглянуто форми, за допомогою яких реалізується конкретна правова норма, що стосується права на відпочинок. Розглянуто перелік форм реалізації права на відпочинок у міжнародних нормативно-правових актах та проведено паралелі з вітчизняними нормами законодавства, зокрема щодо необхідності закріплення святкових та неробочих днів у національному законодавстві кожної держави. Доведено існування такої форми реалізації права на відпочинок як щоденний відпочинок працівників та наголошено на необхідності закріплення її у законодавстві України. Наведено, як зразок, норми іноземного законодавства, що стосуються щоденного відпочинку працівників. Досліджено тривалість та порядок надання перерв для відпочинку та харчування в Україні та зарубіжних країнах, а також розглянуто їх належність до робочого часу чи часу відпочинку працівників.

Проаналізовано думку науковців щодо встановлення мінімальної тривалості перерви для відпочинку та харчування в Україні. Зазначено, що регламентація часу та тривалості надання перерви для відпочинку та харчування державою забезпечує рівність усіх працівників на реалізацію цього права. Внесено пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання періодів

щотижневого відпочинку працівників на основі аналізу міжнародних нормативно-правових актів у цій сфері.

Системно проаналізовано нормативно-правові акти, які здійснюють законодавче забезпечення права на відпочинок. Роз'яснено різницю між “джерелами” та “формою” права у контексті трудових прав працівників. Наведено перелік нормативно-правових актів, які здійснюють правове забезпечення права на відпочинок з урахуванням практики Конституційного Суду України, норм Кодексу законів про працю України та думки провідних науковців у галузі трудового права. Запропоновано класифікацію цих актів на 1) міжнародні акти; 2) нормативно-правові акти України, що регулюють відносини у сфері забезпечення часу відпочинку усіх працівників; 3) нормативно-правові акти, що регулюють час відпочинку окремих категорій осіб.

Проаналізовано правову природу міжнародних стандартів та їхнє значення для вітчизняного законодавства у цій сфері. За органом прийняття їх класифіковано на стандарти Організації Об'єднаних Націй, Ради Європи, Міжнародної організації праці (МОП), а також Європейського Парламенту і Ради, що теж поступово набувають значимості в Україні.

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

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

можливості до віддаленої роботи.

Розглянуто так звану концепцію відмови «opt-out», що означає відступ від стандарту тривалості робочого часу за погодженням із працівниками, тобто можливість коригувати тривалість робочого часу з огляду на інтереси працівника та вид виконуваної роботи. Проаналізовано стандарти у сфері реалізації прав на відпочинок окремих категорій працівників, що містяться у конвенціях МОП, директивах та регламентах.

Розділ 2 «Обмеження тривалості робочого часу як основна умова реалізації права на відпочинок» складається з трьох параграфів і присвячений дослідженню регулювання робочого часу як однієї з юридичних гарантій права працівника на відпочинок, оскільки норми, що забезпечують час відпочинку, нерозривно пов'язані з нормами, що регулюють робочий час.

Досліджено норму тривалості робочого часу закріплену у Кодексі законів про працю України у порівнянні з міжнародними-нормативно правовими актами, зокрема Конвенціями Міжнародної організації праці, Європейською соціальною хартією, Хартією основних прав Європейського союзу та іншими.

Визначено законодавчі обставини, за наявності яких роботодавець може залучити працівників до надурочних робіт, що має важливе практичне значення. Наголошується, що роботодавець, маючи певну гнучкість у залученні працівників до таких робіт з огляду на непередбачувані, надзвичайні ситуації, може це зробити лише у виняткових випадках.

Розглянуто також правову природу такого явища, як чергування працівника, зокрема, питання зарахування часу чергування до робочого часу залежить від різних факторів. Наприклад, чи зобов'язаний працівник перебувати в приміщенні роботодавця, залишатись вдома або в іншому спеціально відведеному приміщенні; чи може він вільно пересуватися та виконувати різноманітну діяльність, але зобов'язується залишатись при цьому на телефонному зв'язку, щоб за викликом негайно прийти на роботу. На підтвердження цього наведено практику суду ЄС та зроблено посилання на норми законодавства іноземних країн.

Досліджено забезпечення права на відпочинок шляхом дотримання режиму робочого часу та наголошено на важливості його легітимного визначення та окреслення при цьому основних елементів цієї правової категорії. Розглянуто загальні та спеціальні режими робочого часу та їх правові характеристики.

Проаналізовано правову природу, тривалість та порядок надання перерв впродовж робочого дня, зокрема перерви для відпочинку та харчування. Наголошено на необхідності визначення у національному законодавстві тривалості таких перерв більш детально, з гарантією встановлення не лише максимальних, а й мінімальних параметрів.

Окремо досліджено регулювання вихідних та святкових днів як форми забезпечення права на відпочинок. Проведено порівняльний аналіз тривалості щотижневого безперервного відпочинку, передбаченого національним законодавством та законодавством інших країн. Розкрито соціальну мету встановлення спільного для усіх категорій працівників вихідного дня. Зауважено, що такий підхід до встановлення вихідних та святкових днів у православні свята, який пропонує Кодекс законів про працю України не зовсім відповідає Конституції України, яка визнає церкву і релігійні організації в Україні відокремленими від держави.

Розділі 3 «Відпустки як одна з форм реалізації права на відпочинок» складається з трьох параграфів, у яких надається визначення відпустки, проаналізовано її види та стан нормативно-правового забезпечення.

Для підсилення рівня гарантованості цього виду часу відпочинку обґрунтовано вживання терміна «щорічна оплачувана відпустка», наголошено на обов'язковій оплатності та регулярності її надання. Досліджено виникнення права на відпустку працівника, який перебуває у трудових відносинах, та вказано умови його реалізації, насамперед за наявності необхідного для цього трудового стажу.

Здійснено аналіз наукової літератури щодо ознак щорічних оплачуваних відпусток. Запропоновано виділити дві групи ознак, що у сукупності

характеризуватимуть цю форму часу відпочинку, а саме базові, які притаманні всім видам відпусток, та особливі. Доведена необхідність надання щорічних оплачуваних відпусток для оптимального поєднання робочого та позаробочого часу.

Акцентовано увагу на обов'язку роботодавця надавати щорічну оплачувану відпустку працівнику та обов'язковість її використання останнім. Розглянуто судову практику щодо дотримання цього обов'язку. Наголошується, що працівник не може навіть за погодженням із роботодавцем відмовитися від свого права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку. Зміни, що були внесені в порядок надання відпусток Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», вказують на гарантоване право працівника використати щорічну відпустку, хоч і з деякими обмеженнями. Більше того, законодавство України про відпустки не містить підстав, які б свідчили про втрату права на щорічні оплачувані відпустки. Натомість існує правило, що такі відпустки повинні бути використані здебільшого до закінчення робочого року, а їх ненадання повної тривалості забороняється протягом двох років підряд. При цьому підкреслено, що працівник зберігає право на щорічну оплачувану відпустку, навіть якщо він не звертався про її надання. Оплата щорічної відпустки, зокрема її компенсація, повинна гарантувати працівнику можливість користуватися тими самими економічними вигодами під час відпочинку, що й у робочий час. Особа не може бути позбавлена права на щорічну оплачувану відпустку, незважаючи на особливості її правового статусу.

Проаналізовано законодавство щодо виплат, які отримує працівник за час перебування в щорічній оплачуваній відпустці, та запропоновано зміни до чинного трудового законодавства. Розглянуто порядок надання відпусток, зокрема щодо погодження строків їх надання, які мали б узгоджуватись 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: час відпочинку, робочий час, юридичні гарантії, щорічна оплачувана відпустка, умови праці, працівник, роботодавець, трудове законодавство, трудові правовідносини, стандарти прав, Рада Європи, Європейський Союз, трудові права, трудовий договір, правове регулювання, режим воєнного стану.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА:

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Маланчук (Рибак) О.О. Конституційне закріплення права на відпочинок як державна гарантія його реалізації. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2019. Вип. 69. С. 111-116.

2. Rybak O.O. Forms of realization of the right to rest: Ukrainian realities and foreign experience. *Juris Europensis Scientia*. 2020. Вип. 3. С. 50-54.

3. Рибак О.О. Відпустка як різновид часу відпочинку. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 7. С. 120-123.

4. Рибак О.О. Гарантії реалізації права на щорічні оплачувані відпустки. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2023. Вип. 77. С. 226-234.

5. Рибак О.О. Понаднормовий робочий час: проблеми впровадження та застосування. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2023. Вип. 6 (53). С. 67-71.

6. Рибак О.О. Міжнародно-правові акти та їх вплив на законодавство України, що регулює право на відпочинок. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 3. С. 248-251.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Rybak O. O. Normative legal support of the right to rest in Ukraine. Актуальні проблеми соціального права. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Українська правнича наука та її вплив на сучасні реформи» (до 95-річчя Циглика Теодара Івановича) (6 грудня 2019 року). Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2020. С. 211-213.

2. . Rybak O. O. Analysis of the duration of weekly rest periods of employees. XIX Міжнародна студентсько-аспірантська наукова конференція “Актуальні проблеми прав людини, держави та правової системи” (18-19 квітня 2020 року).

Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2020. С. 174-175.

3. Рибак О.О. Особливості правового регулювання перерви для відпочинку і харчування вітчизняним та зарубіжним законодавством. Матеріали XXVII звітної науково-практичної конференції (5–6 лютого 2021 р.). Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2021. С.44-46.

4. Рибак О. О. Законодавство Франції про час відпочинку. XXVI звітна науково-практична конференція «Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні» (6-7 лютого 2020 року). Львів: Юридичний факультет Львівського національного університету імені Івана Франка, 2020. С. 43-44.

ABSTRACT

Rybak O.O. The right to rest and legal guarantees of its implementation. – Qualifying scientific work on the rights of manuscript.

Dissertation for the Doctor of Philosophy Degree in specialty 081 – Law. – Ivan Franko National University of Lviv. Lviv, 2024.

The dissertation is devoted to a comprehensive study of the right to rest and legal guarantees of its implementation in the context of the globalization of the labor market and the European integration of Ukraine into the European Union. The main issues considered in the work correspond to the modern challenges facing legal science, practice and law-making in the field of social law.

The relevance of the chosen topic is determined by the fact that, despite numerous attempts at scientific development in this area, a comprehensive study devoted to the right to rest and legal guarantees of its implementation under martial law, has not yet been carried out. In addition, many provisions relating to workers' rights to rest are still highly controversial in legal doctrine and law enforcement practice.

The goal and tasks set in the dissertation study led to the construction of an appropriate research structure. In particular, chapter 1 "The right to rest in the system of socio-economic rights of citizens" consists of three subsections and is devoted to the study of the constitutional consolidation of the right to rest as a state guarantee of its realization.

This section clarifies the concept, legal nature, and meaning of the guarantees for the implementation of the right to rest in accordance with Article 45 of the Constitution of Ukraine. The circle of persons entitled to apply for its implementation is determined, taking into account the wording "everyone who works". The actual state of the guarantees of the right to rest and the mechanism of their implementation have been studied.

The correspondence of working time and rest time, as legal categories, was also considered. It has been proven that the term "rest time" should be understood as time

free from work duties. As an option, it is proposed to mark it in the legislation with the term "non-working time". As an example, the legal norms of some foreign countries, concerning the definition of non-working time, are given.

Forms of exercising the right to rest in accordance with the current legislation of Ukraine, such as breaks for rest and meals, weekends, holidays and non-working days, annual vacations (main and additional), have been clarified. Among the forms of exercise of the right to rest, depending on the nature of their dispositions, the following forms are distinguished: observance, execution and use. The list of forms of implementation of the right to rest in international legal acts was considered and parallels with domestic legislation were drawn, in particular, regarding the need to enshrine holidays and non-working days in the national legislation of each state. The existence of such a form of implementation of the right to rest as the daily rest of employees has been proven, and the need to enshrine it in the legislation of Ukraine has been emphasized. The norms of foreign legislation concerning the daily rest of employees are given as an example. The duration of breaks for rest and meals in Ukraine and foreign countries were studied, as well as their relevance to the working time or rest time of employees was examined.

The opinion of scientists regarding the establishment of the minimum duration of a break for rest and food in Ukraine has been analyzed. It is noted that the regulation of the time and duration of a break for rest and food by the state ensures the equality of all employees in the implementation of this right. Proposals have been made to improve the legal regulation of weekly rest periods for employees based on the analysis of international legal acts in this area.

The normative and legal acts that ensure the legal provision of the right to rest have been systematically analyzed. The difference between "sources" and "form" of law in the context of labor rights of employees is clarified. The list of normative legal acts, which provide legal protection of the right to rest is given, taking into account the practice of the Constitutional Court of Ukraine, the norms of the Labor Code of Ukraine and the opinions of leading scientists in the field of labor law. It is proposed to classify these acts into: 1) international acts; 2) normative legal acts of Ukraine

regulating relations in the sphere of providing rest time for all employees; 3) normative legal acts regulating the time of rest of certain categories of persons.

The legal nature of international standards and their significance for domestic legislation in this area are analyzed. According to the authority of their adoption, they are classified into the standards of the United Nations, the Council of Europe, the International Labor Organization, as well as the European Parliament and the Council of European Union, which are also gradually gaining importance in Ukraine.

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

The provisions of Directive 2003/88/EC on some aspects of the organization of working time, which provides a distinction between working time and rest time, which became the basis for many decisions of the Court of the European Union, are analyzed. In particular, the decision in the "Tyco" case is given, according to which employers are obliged to organize the work schedule in such a way as to reduce the time of the employee's trips to the places of work or to provide the opportunity for remote work.

The so-called concept of refusal "opt-out" is considered, which means a deviation from the standard of the duration of working hours in agreement with employees, that is, the possibility to adjust the duration of working hours in view of the interests of the employee and the type of performed work. The standards in the sphere of implementation of the rights to rest of certain categories of workers contained in the ILO conventions, directives and regulations were analyzed.

Chapter 2 "Limiting the duration of working hours as the main condition for the realization of the right to rest" consists of three paragraphs and is devoted to the study of the regulation of working hours, as one of the legal guarantees of the employee's right to rest.

The norm of the duration of working hours provided by Labor Code of Ukraine was studied in comparison with international normative legal acts, in particular the

Conventions of the International Labor Organization, the European Social Charter, the Charter of Fundamental Rights of the European Union and others. The legal circumstances, in the presence of which, the employer can involve employees in overtime work, which has an important practical significance, are defined. It is emphasized that the employer, having a certain flexibility in involving employees in such works in view of unforeseen, emergency situations, can do so only in exceptional cases.

The legal nature of the phenomenon, such as employee rotation, is also considered. In particular, the inclusion of on-duty time in working hours depends on many factors: the employee must be at the employer's premises or stay at home or in another specially designated premises; he can move freely and perform various activities, but undertakes to remain on the phone so that he can come to work immediately when there is such a need. In support of this, the practice of the EU court is given and reference is made to the legislation of foreign countries.

Ensuring the right to rest by observing the working time regime was studied and the importance of its legitimate definition and delineation of the main elements of this legal category was emphasized. General and special regimes of working hours and their legal characteristics are considered.

The legal nature, duration and procedure of providing breaks during the working day, including breaks for rest and meals, were analyzed. The need to define in national legislation the duration of such breaks in more detail, with a guarantee of establishing not only the maximum, but also the minimum parameters, is emphasized.

The regulation of weekends and holidays as a form of ensuring the right to rest has been clarified separately. Parallels are drawn with the duration of weekly uninterrupted rest enshrined in national legislation and the legislation of other countries. The social purpose of establishing a common day off for all categories of workers has been revealed. It was noted that this approach to establishing weekends and holidays on Orthodox holidays, proposed by the Labor Code of Ukraine, does not fully correspond to the Constitution of Ukraine, which recognizes the church and religious organizations in Ukraine as separate from the state.

Section 3 "Vacations as one of the forms of exercise of the right to rest" consists of three paragraphs in which the definition of vacation is provided, its types and the state of legal support are analyzed.

In order to strengthen the level of guarantee of this type of rest time, the use of the term "annual paid vacation" is substantiated, and the mandatory payment and regularity of its provision are emphasized. The origin of the right to vacation of an employee who is in labor relations has been studied, and the conditions for its implementation have been indicated, primarily if there is the necessary work experience for this.

An analysis of the scientific literature on the characteristics of annual paid vacations was carried out. It is proposed to single out two groups of features that will collectively characterize this form of leisure time, namely the basic ones, which are inherent in all types of vacations and are special. The need to provide annual paid vacations for an optimal combination of working and non-working time has been proven.

Emphasis is placed on the employer's obligation to provide annual paid leave and employee's obligation to use it. Also, the employee is not entitled, even with the agreement of the employer, to waive his right to the minimum annual paid leave. Changes made to the procedure for granting vacations by the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law" indicate the guaranteed right of an employee to use annual vacation, albeit with some restrictions. Moreover, the legislation of Ukraine on vacations does not contain grounds that would indicate the loss of the right to annual paid vacations.

Instead, there is a rule that such vacations must be used, in most cases, before the end of the working year, and their full duration is prohibited for two consecutive years. At the same time, it was emphasized that the employee does not lose this right, even if he did not apply for leave. Payment of annual leave, in particular, its compensation, should guarantee the employee the opportunity to enjoy the same economic benefits during rest as during working hours. A person cannot be deprived of the right to annual paid leave, regardless of the peculiarities of his legal status.

The legislation on the benefits received by the employee during the period of annual paid leave was analyzed, and changes to the current labor legislation were proposed. The procedure for granting vacations was considered, in particular, regarding the agreement on the terms of their granting, which should be agreed upon by prior agreement between the employer and the employee. Proposals were made to improve the legal regulation of annual basic and additional paid vacations based on the analysis of legal acts in this area.

Keywords: rest time, working time, legal guarantees, annual paid leave, working conditions, employee, employer, labor law, labor relations, standards of rights, Council of Europe, European Union, labor rights, employment contract, legal regulation, regime of martial law.

THE LIST OF AUTHOR'S PUBLISHED WORKS ON THE DISSERTATION TOPIC

Works in which the main scientific results of the dissertation are published:

1. Malanchuk (Rybak) O.O. Constitutional establishment of the time to rest as a state guarantee of its realization. *Visnyk of the Lviv University. Series Law*. 2019. No. 69. P. 111-116
2. Rybak O.O. Forms of realization of the right to rest: Ukrainian realities and foreign experience. *Juris Europensis Scientia*. 2020. No 3. P. 50-54
3. Rybak O.O. Leave as a variety of rest time. *Juridical scientific and electronic journal*. 2021. No 7. P. 120-123
4. Rybak O.O. The guarantees of realization of the right to annual paid leave. *Visnyk of the Lviv University. Series Law*. 2023. No.77. P. 226-234
5. Rybak O.O. Overtime: Problems of Implementation and Application. *Subcarpathian Law Herald*. 2023. No 6 (53). P. 67-71
6. Rybak O.O. International legal acts and their influence on Ukrainian legislation regarding the right to rest. *Juridical scientific and electronic journal*. 2024. No 3. P. 248-251

which certify the approval of the dissertation materials:

1. Rybak O. O. Normative legal support of the right to rest in Ukraine. Actual problems of social law. Materials of the international scientific and practical conference "Ukrainian legal science and its influence on modern reforms" (to the 95th anniversary of Tsihylyk Theodar Ivanovich) (December 6, 2019). Lviv: Faculty of Law of Ivan Franko National University of Lviv, 2020. P. 211-213.
2. Rybak O. O. Analysis of the duration of weekly rest periods of employees. XIX International student-postgraduate scientific conference "Actual problems of human rights, the state and the legal system" (April 18-19, 2020). Lviv: Faculty of Law of Ivan Franko National University of Lviv, 2020. P. 174-175.

3. Rybak O.O. Peculiarities of legal regulation of breaks for rest and meals by domestic and foreign legislation. Materials of the XXVII reporting scientific and practical conference (February 5–6, 2021). Lviv: Faculty of Law of Ivan Franko National University of Lviv, 2021. P. 44-46.

4. Rybak O. O. French law on the rest time. XXVI report scientific and practical conference "Problems of state formation and protection of human rights in Ukraine" (February 6-7 2020). Lviv: Faculty of Law of Ivan Franko National University of Lviv, 2020. P. 43-44.