

УДК 349.2(045)

DOI: https://doi.org/10.32782/galician_studies/law-2023-1-8

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Прокопчук Наталія Романівна,

викладач юридичних дисциплін

Галицького фахового коледжу імені В'ячеслава Чорновола

ORCID ID: 0009-0004-8997-8431

Статтю присвячено висвітленню актуальної проблеми забезпечення права на працю в умовах воєнного стану. Досліджено окремі аспекти організації трудових відносин з урахуванням нових реалій та змін у законодавстві, які мали місце на 14.07.2022. Зроблено висновок, що це свідчить про початок кардинального реформування чинного трудового законодавства, яке має завершитися прийняттям Трудового кодексу України.

19 липня 2022 р. набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 р. № 2352-IX. Законом внесено зміни до Кодексу законів про працю України, законів України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про відпустки» тощо.

Наголошено, що під час дії воєнного стану згідно із Законом України «Про правовий режим воєнного стану» відбувається тимчасове, зумовлене загрозою (у цьому разі агресією російської федерації проти України) обмеження конституційних прав та свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

З огляду на зміст Указу Президента від 24 лютого 2022 р. № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, проаналізовано можливість обмеження конституційних прав та свобод людини і громадянина, які передбачені статтями 30–34, 38, 39, 41–44, 53 Конституції України.

Оскільки такі зміни стосуються не лише організації трудових відносин під час воєнного стану, а й у мирний час, у статті здійснено їх детальний розгляд. Наголошено, що найрезонанснішою зміною цього закону стало скасування виплати середнього заробітку військовослужбовцям. Звернено увагу, що змінами до законодавства перелік працівників, яким може бути збільшена тривалість робочого тижня до 60 годин, обмежений лише працівниками, які зайняті на об'єктах критичної інфраструктури.

Розглянуто нові підстави для звільнення та порядок призупинення дії трудового договору.

Ключові слова: воєнний стан, конституційні права і свободи людини та громадянина, трудові відносини, закінчення строку трудового договору, процедура звільнення, середній заробіток військовослужбовців, робочий час працівника в період воєнного стану, виплата відпускних.

Prokopchuk Nataliia. Some aspects of the reform of labor relations under the conditions of marital law

The article is devoted to highlighting the current relevant problem of ensuring the right to work under martial law. Some aspects of the organization of labor relations were studied, taking into account new realities and changes in legislation that took place on 07/14/2022. It was concluded that this indicates the beginning of a radical reform of the current labor legislation, which should end with the adoption of the Labor Code of Ukraine.

On July 19, 2022, the Law of Ukraine “On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimizing Labor Relations” dated July 1, 2022 No. 2352-IX entered into force. The law introduced changes to the Code of Labor Laws of Ukraine, the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law”, “On Vacations”, etc.

It is emphasized that during martial law in accordance with the Law of Ukraine “On the Legal Regime of Martial Law” there is a temporary restriction of the constitutional rights and freedoms of a person and citizen, as well as rights and legitimate interests, due to the threat (in this case, the aggression of the Russian Federation against Ukraine) legal entities with an indication of the period of validity of these restrictions.

In view of the content of Presidential Decree No. 64/2022 of February 24, 2022 “On the introduction of martial law in Ukraine” temporarily, for the period of the legal regime of martial law, the possibility of limiting the constitutional rights and freedoms of a person and a citizen, which are provided for in Articles 30–34, 38, 39, 41–44, 53 of the Constitution of Ukraine was analyzed.

Since such changes concern not only the organization of labor relations during martial law, but also during peacetime, the article examines them in detail. It was emphasized that the most resonant change of this law was the cancellation of the payment of the average salary to military personnel. Attention has been drawn to the fact that the

changes to the legislation limit the list of employees whose working week can be increased to 60 hours only to employees employed at critical infrastructure facilities.

New grounds for dismissal and the procedure for suspending the employment contract were considered.

Key words: *martial law, constitutional rights and freedoms of person and citizen, labor relations, expiration of the employment contract, dismissal procedure, average salary of military personnel, working hours of an employee during martial law, vacation pay.*

Останні три роки нашого життя розділили час на «ковідний» і той, у якому ми змушені жити зараз. Уже понад рік Україна перебуває у стані турбулентності внаслідок широкомасштабного воєнного вторгнення російської федерації.

За час повномасштабної збройної агресії росії трудове законодавство України зазнало докорінних трансформацій, що зумовило необхідність додаткового врегулювання різних аспектів трудових відносин.

Рік тому, 15.03.2022, було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (зі змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022) [1]. Цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами, у період дії воєнного стану, уведеного Законом України «Про правовий режим воєнного стану».

Відповідно до пп. 5 п. 1 ст. 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [2], в Указі Президента України про запровадження воєнного стану окреслено вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини та громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку із запровадженням такого стану, зазначено строк дії цих обмежень, а також перелічено тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень. Одними із конституційних прав, які обмежуються п. 3 Указу Президента «Про введення воєнного стану в Україні» № 64/2022 [3], є гарантовані ст. 43 та ст. 44 Конституції України [4] право на вільний вибір праці та право працюючих осіб на страйки для захисту власних законних інтересів.

Аналіз останніх новел трудового законодавства свідчить про таке.

Так, 18.07.2022 Верховна Рада прийняла Закон України № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», який, відповідно, зумовив внесення з 19.07.2022 змін одразу до Кодексу законів про працю України (далі – КЗПП України), законів України «Про відпустки» та «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». У чому ж полягають ці зміни?

За ч. 3 ст. 119 КЗПП України «за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада...» [5]. Тож у роботодавця більше немає обов'язку зберігати за вказаними працівниками середній заробіток. Зміна змісту ст. 119 КЗПП України є неоднозначною. Роботодавці, як і раніше, не можуть звільнити тих, хто пішов воювати, проте вправі не зберігати середньомісячний заробіток для тих працівників, які стали захисниками і потрапили на фронт.

Виникає питання: чи може роботодавець приймати працівника на місце мобілізованого для тимчасового виконання обов'язків? Очевидно, що так. У такому разі на місця основних працівників роботодавець має право приймати інших працівників на умовах строкового трудового договору. Статтею 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» наведено підстави, за яких у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори. Таке можливо або «з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, або задля усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме».

Щойно основний працівник з'явиться і зможе приступити до виконання своїх обов'язків, працівника, оформленого за строковим трудовим договором, слід звільнити напередодні виходу на роботу основного виконавця. Підставою для такого звільнення буде п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗПП України (закінчення строку трудового договору).

Період мобілізації, проходження військової служби за контрактом не враховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. Це означає, що за період мобілізації працівнику не «набігають» дні щорічної основної відпустки. У такому разі роботодавцю необхідно розділити рік, за який буде надаватися відпустка, на дві частини: до набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 № 2352-IX, тобто до 18 липня і після 19 липня.

У контексті обмежень, зазначених у п. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», із 24.03.2022 і до дати припинення або скасування воєнного стану працівникам дозволяється надавати щорічну основну відпустку тривалістю не більше 24 календарних днів. Ця норма не зникла, але значно пом'якшена, оскільки з 19.07.2022 рішення застосовувати або не застосовувати такі обмеження приймає виключно роботодавець (надавати чи не надавати відпустку тривалістю більше 24 календарних днів).

Знанали змін і строки виплати відпускних. До останніх змін відпускні виплачувалися не пізніше ніж за три дні до початку відпустки, а з 19.07.2022 заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується у будь-який день, але до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором. Як бачимо, відпускні тепер мають бути виплачені до початку відпустки або в інший строк, який передбачено трудовим або колективним договором. Такі строки виплати відпускних відповідають п. 2 ст. 7 Конвенції Міжнародної організації праці про оплачувані відпустки (переглянутої) від 24.06.1970 № 132, яку наша держава ратифікувала у 2001 р. [6].

Ключовим моментом у період дії воєнного стану є також установлення тривалості робочого часу працівника. Правило про можливість збільшення нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень стосується виключно працівників об'єктів критичної інфраструктури (оборонна сфера, сфера забезпечення життєдіяльності населення тощо). Для працівників інших сфер на період дії воєнного стану збережено скорочену тривалість робочого часу у кількості 40 годин, як за 5-, так і 6-денного робочого тижня.

При цьому, зважаючи на зміст ст. 2 Закону України «Про оплату праці», працівникам, тривалість робочого тижня яких може бути збільшена до 60 годин, пропорційно збільшується і винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Хоча збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця.

Законодавець не залишив поза увагою і поняття тимчасового призупинення дії трудового договору. Так, за правилами ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» «призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором». Нормою наголошується, що призупинення дії трудового договору оформляється наказом і наводяться вимоги до його змісту. З одного боку, це зручно для роботодавця, адже якщо він не може в даний момент забезпечити роботою, то повідомляє про це працівника. А також дане призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин до закінчення періоду дії воєнного стану.

Якщо призупинення дії трудового договору скасовується до припинення або закінчення воєнного стану, роботодавець повинен повідомити працівника про необхідність приступити до роботи за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору.

Тому я вважаю, що ця норма є цілком влучною сьогодні, адже допоможе втриматися на цій роботі працівнику, а роботодавцю – не втратити кваліфікованого спеціаліста.

Незрозумілим лише є те, чому зі змісту аналізованого Закону зникло правило, що роботодавець і працівник, за можливості, мають повідомити один одного про призупинення дії трудового договору у будь-який доступний спосіб. Та, незважаючи на відсутність такого законодавчого припису, все-таки рекомендується повідомляти працівника або роботодавця про призупинення дії трудового договору. В іншому разі у сторін трудового договору буде відсутня можливість дізнатися про цей факт. Варто звернути увагу на те, що у працівника з'явилося право оскаржити призупинення дії трудового договору до Державної служби України з питань праці.

Із 19.07.22 наказ про призупинення дії трудового договору необхідно погоджувати з військовою адміністрацією, хоча така вимога поширюється не на всіх працівників, як це попередньо передбачав

законопроект. Наказ про призупинення трудового договору необхідно погодити з військовою адміністрацією, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні) лише у разі звільнення виключно посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування.

У трудовому законодавстві з'явилися й оновлені вимоги до процедури звільнення працівника, які полягають у тому, що всі без винятку роботодавці у день звільнення повинні письмово повідомляти працівника про нараховані та належні йому до виплати суми за звільнення та провести з ним повний розрахунок. Законодавець наголошує на необхідності детального зазначення у такому письмовому повідомленні кожного з виду виплат, на які має право працівник відповідно до умов трудового договору та чинного трудового законодавства: основна та додаткова заробітна плата; заохочувальні, компенсаційні та інші виплати. Разом із тим збереглася вимога щодо надання працівнику копію наказу про звільнення і внесення запису про його звільнення до трудової книжки.

Реалії сучасного життя зумовили необхідність доповнення переліку підстав припинення трудового договору, такими як смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою. Законодавчо визначено і правовий механізм припинення за вказаними підставами. Так, працівник, у якого померла фізична особа – роботодавець, може звернутися в електронній або паперовій формі із заявою про припинення трудового договору до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у п. 8¹ ч. 1 ст. 36 КЗПП України (за наявності). Датою припинення трудового договору вважається день подання відповідної заяви.

Проте детальну процедуру звільнення внаслідок смерті фізичної особи – роботодавця шляхом звернення до центру зайнятості має визначити Кабінет Міністрів України. На разі така процедура не розроблена, а отже, навряд чи центр зайнятості зможе її провести у разі звернення до нього працівника з відповідною заявою.

Також п. 8² ч. 1 ст. 36 КЗПП України передбачено нову підставу для припинення трудових відносин із померлим працівником. Це – смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим. Уважаємо це проривом у трудовому законодавстві, оскільки раніше ні ст. 36, 40, ні ст. 41 КЗПП України не містили таких підстав для припинення трудового договору. Такої прогалини більше немає. Трудовий договір відображає поточний стан відносин між працівником та роботодавцем, він може бути змінений, подовжений або припинений. Кадровий наказ (розпорядження) стосується особистого трудового стану працівника. Тому саме смерть працівника є підставою припинення трудового договору з ним, а не звільнення.

Підставою для видання наказу про виключення працівника зі списків працівників у зв'язку зі смертю можуть бути лише свідоцтво про смерть, видане державним органом реєстрації актів цивільного стану як підтвердження факту смерті особи, або судові рішення про визнання працівника померлим. Копія наказу та копія свідоцтва про смерть (судове рішення про визнання працівника померлим) повинні додаватися до особової картки померлого працівника. Здебільшого дата видання наказу (розпорядження) не збігатиметься з датою смерті працівника. Проте у наказі (розпорядженні) дата припинення трудового договору повинна збігатися з датою смерті, зазначеною у свідоцтві про смерть.

Необхідно звернути увагу і на підставу припинення трудового договору, яка визначена п. 8³ ч. 1 ст. 36 КЗПП України. Це – відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. Багато хто з роботодавців захопився за таку підставу для звільнення, але використовувати її необхідно дуже, скажімо так, «делікатно». Адже, керуючись Роз'ясненнями Міністерства економіки від 1 серпня 2022 р. [7] до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», роботодавець повинен:

по-перше, документально підтвердити відсутність працівника протягом усіх чотирьох місяців, тобто мати як мінімум акти про відсутність працівника на робочому місці понад чотири місяці поспіль;

по-друге, мати докази того, що до нього не надходила інформація про причини відсутності працівника протягом усіх чотирьох місяців (не мають значення причини такої відсутності, поважні чи неповажні).

Убачається, що у разі невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад якщо працівник доведе, що протягом чотирьох місяців інформував роботодавця про причини такої відсутності. При цьому чотири

місяці – це чотири місяці поспіль. А із цього випливає, що якщо працівник хоча б один раз виходив на зв'язок із роботодавцем, цей чотиримісячний період переривається. Тому наважитися на процедуру звільнення за наведеною вище підставою зможе не кожен роботодавець.

Поповнилася новою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця і ст. 41 КЗПП України. За п. 6 цієї норми у разі «неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій» роботодавець може ініціювати розірвання трудового договору. Про таке звільнення працівника потрібно персонально попередити не пізніше ніж за 10 календарних днів (ч. 8 ст. 49² КЗПП України). У контексті цієї підстави розірвання трудового договору обов'язковою умовою для звільнення має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Така сама позиція Верховного Суду. У Постанові від 17.01.2019 № 708/254/18 він зазначив, що, згідно з положеннями ст. 349 ЦК України, право власності на майно припиняється у разі його знищення. У разі знищення майна, права на яке підлягають державній реєстрації, право власності на це майно припиняється з моменту внесення за заявою власника змін до державного реєстру. Верховний Суд дійшов висновку, що умовами для припинення права власності на знищене нерухоме майно, згідно з вимогами ст. 349 ЦК України, є наявність встановленого факту знищення майна, а також відповідної заяви власника майна про внесення змін до державного реєстру [8].

Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна, довідки органів внутрішніх справ України, акт про пожежу, офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна, тощо.

У разі звільнення за цим пунктом працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗПП України).

Виходячи з проведеного аналізу, можемо дійти висновку, що сьогодні трудове законодавство передбачає деякі особливості регулювання трудових правовідносин. Зміни в законодавстві, які мають місце у зв'язку із запровадженням воєнного стану, істотно вплинули на процес виникнення, зміни та припинення трудових відносин, а саме:

1. За мобілізованими працівниками тепер зберігаються тільки місце роботи і посада.
2. У день звільнення роботодавець зобов'язаний письмово повідомляти працівника про нараховані та виплачені йому суми за звільнення.
3. Законодавство визначає можливість призупинення дії трудового договору, що дає можливість працівнику не бути звільненим із роботи, а роботодавцю – не втратити кваліфікованого працівника.
4. З'явилися нові підстави припинення та розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
5. Роботодавець має право приймати рішення про застосування або незастосування обмеження з приводу того, що під час дії воєнного стану щорічна основна відпустка надається тривалістю не більше 24 календарних днів.

Література:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n20>.
2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>.
3. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022>.
4. Конституція України від 28.06.1996. С. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України № 322-VIII від 10 грудня 1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Конвенція МОП про оплачувані відпустки № 132 від 29.01.2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#o31.
7. Коментар Мінекономіки до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonu>

UkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh.

8. Постанова Верховного Суду від 17.01.2019 № 708/254/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/79297956>.

References:

1. Verkhovna Rada of Ukraine (2022). Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15 bereznia 2022 roku № 2136-IX. [About the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine dated March 15, 2022 No. 2136-IX]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n20> [in Ukrainian].
2. Verkhovna Rada of Ukraine (2015). Pro pravovyi rezhym voiennoho stanu: Zakon Ukrayiny vid 12 travnia 2015 r. № 389-VIII. [On the legal regime of martial law: Law of Ukraine dated May 12 2015 No. 389-VIII]. Retrieved from: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> [in Ukrainian].
3. President Ukrainy (2022). Pro vvedennia voiennoho stanu v Ukraini: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 24 liutoho 2022 r. № 64/2022. [On the introduction of martial law in Ukraine: Decree of the President of Ukraine dated February 24, 2022 No. 64/2022. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022> [in Ukrainian].
4. Verkhovna Rada of Ukraine (1996). Konstytutsiia Ukrainy vid 28 chervnia 1996 [Constitution of Ukraine dated June 28, 1996]. Kyiv, p. 141. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вп> [in Ukrainian].
5. Verkhovna Rada of Ukraine (1971). Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy: zatv. Zakonom № 322-VIII vid 10 hrudnya 1971. [Constitution of Ukraine dated June 28, 1996]. Kyiv, p. 141. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian].
6. Mizhnarodna orhanizatsiya pratsi (2021). Konventsia MOP pro oplachuvani vidpustky № 132 vid 29 sichnia 2021 r. [ILO Convention on Paid Vacations No. 132 of January 29, 2021]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#o31 [in Ukrainian].
7. Ministerstvo ekonomiky Ukrayiny (2022). Komentar Minekonomiky do Zakonu Ukrayiny vid 1 lypnya 2022 r. № 2352-IKH “Pro vnesennia zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo optymizatsiyi trudovykh vidnosyn”. [Commentary of the Ministry of Economy to the Law of Ukraine of July 1, 2022 No. 2352-IX “On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimizing Labor Relations.». Retrieved from: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh> [in Ukrainian].
8. Verkhovnyi sud Ukrainy (2019). Postanova Verkhovnoho Sudu vid 17 sichnia 2019 r. № 708/254/18. [Resolution of the Supreme Court of January 17, 2019 No. 708/254/18]. Retrieved from: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/79297956> [in Ukrainian].