

**ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ****LEGISLATIVE REGULATION OF THE PROTECTION OF THE RIGHTS OF EMPLOYEES
UNDER THE CONDITIONS OF WARTIAL STATE**

Дрогомерецька І.В., заступник директора з адміністративного управління
Комунальне некомерційне підприємство «Вінницька міська клінічна лікарня № 1»

Товт Т.О., юрисконсультант,
асистент кафедри обліку і аудиту
*Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці II,
аспірант кафедри цивільного права та процесу
Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет»*

Захарчук І.В., викладач
*Чернігівський інститут імені Героїв Крут Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»*

У статті розкриті основні аспекти законодавчого регулювання захисту прав працівників в умовах воєнного стану. Визначено, що Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» регулює низку питань щодо звільнення працівників, оформлення звільнення, призупинення трудових договорів, надання відпусток та оплати праці. Розглянуто підстави розірвання строкового і безстрокового трудового договору, визначені Кодексом законів про працю України. Встановлено, що згідно законодавчих змін не обмежено право працівника на звільнення за власним бажанням під час дії воєнного стану. З'ясовано, що роботодавець зобов'язаний звільнити працівника у термін, зазначений у заяві, якщо підприємство розташоване в зоні бойових дій і є загроза життю та здоров'ю працівника. Розглянуто особливості звільнення внутрішньо переміщених осіб під час воєнного стану. Виявлено, що посилені захист прав працівників в умовах воєнного стану визначений Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників». Встановлено, що Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» передбачається, що роботодавець зобов'язаний повідомляти працівників, які працюють за строковими трудовими договорами, про відповідні вакансії та надавати можливість укладення безстрокового трудового договору. З'ясовано, що Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» впроваджено режим спрощеного регулювання трудових відносин, суть якого полягає в тому, що працівник і роботодавець укладають трудовий договір (у письмовій або електронній формі), в якому роботодавець має право порушити деякі норми трудового законодавства, зокрема за взаємною згодою встановити трудові відносини, звільнити працівника, змінити систему оплати праці, стандарти праці, заробітну плату, премії за результатами роботи, робочий час і перерви, а також щотижневі перерви та інші трудові права та гарантії. Доведено, що прийняття цих законів дозволить захистити трудові права працівників, знизити рівень недобросовісності роботодавців, які в умовах воєнного стану відправляють працівників у неоплачувану відпустку, змушують їх звільнитись або переводять на нижчу ставку або ж змушують подати заяву про звільнення.

Ключові слова: трудові відносини, праця, роботодавець, працівник, законодавство, захист права, воєнний стан.

The article reveals the main aspects of the legislative regulation of the protection of workers' rights under martial law. It was determined that the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law» regulates a number of issues related to the dismissal of employees, registration of dismissal, suspension of employment contracts, granting of vacations and wages. The grounds for terminating fixed-term and open-ended employment contracts defined by the Labor Code of Ukraine are considered. It was established that according to the legislative changes, the employee's right to voluntary dismissal during martial law is not limited. It was found that the employer is obliged to dismiss the employee within the period specified in the application, if the enterprise is located in a war zone and there is a threat to the life and health of the employee. The peculiarities of the release of internally displaced persons during martial law are considered. It was revealed that the enhanced protection of workers' rights under martial law is defined by the Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Strengthening the Protection of Workers' Rights.» It has been established that the Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimizing Labor Relations» stipulates that the employer is obliged to inform employees who work under fixed-term employment contracts about relevant vacancies and provide the opportunity to conclude an open-ended employment contract. It was found that the Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Simplifying the Regulation of Labor Relations in the Field of Small and Medium-Sized Entrepreneurship and Reducing the Administrative Burden on Entrepreneurial Activity» introduced a regime of simplified regulation of labor relations, the essence of which is that the employee and the employer enter into an employment contract (in written or electronic form), in which the employer has the right to violate some norms of labor legislation, in particular, by mutual consent, establish employment relations, dismiss the employee, change the system of remuneration, labor standards, wages, bonuses based on results jobs, working hours and breaks, as well as weekly breaks and other labor rights and guarantees. It has been proven that the adoption of these laws will protect the labor rights of employees, reduce the level of dishonesty of employers who, under martial law, send employees on unpaid leave, force them to resign or transfer them to a lower rate, or force them to submit an application for dismissal.

Key words: labor relations, work, employer, employee, legislation, law enforcement, martial law.

Постановка проблеми. Право працівників на захист своїх трудових прав та інтересів належить до основних трудових прав, визначених міжнародним законодавством, а також законодавством України. Забезпечення цього права залишається актуальним напрямком реформування трудового законодавства України в умовах військової агресії проти України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми законодавчого регулювання захисту прав працівників

присвячені праці багатьох науковців, зокрема вагомий внесок у вирішення проблематики здійснили С. Бортник, Ю. Гришина, Т. Занфірова, В. Іващенко, К. Куцик, М. Мельничук, О. Мельничук, І. Павліченко, А. Подорожній, Г. Чанишевата інші. Однак, питання законодавчого регулювання захисту прав працівників в умовах воєнного стану є не до кінця розкритими та потребують ґрунтовного вивчення.

Мета статті полягає у розкритті основних аспектів законодавчого регулювання захисту прав працівників в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Прийнятий у березні 2022 року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-IX [1] (далі Закон №2136-IX) регулює низку питань щодо звільнення працівників, оформлення звільнення, призупинення трудових договорів, надання відпусток та оплати праці. Наразі законодавство не містить жодних обмежень чи заборон щодо звільнення працівників за ініціативою роботодавця.

Відповідно до Кодексу законів про працю України [2] (далі КЗпП України) строковий і безстроковий трудовий договір може бути розірваний власником або уповноваженим ним органом до закінчення строку лише у разі:

1) зміни в процесах виробництва та діяльності, у тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство чи перепрофілювання підприємства, установи чи організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) настання роботи, яка виконується внаслідок недостатньої кваліфікації працівника для виконуваної діяльності або виконуваної роботи, або недостатнього стану здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї діяльності, якщо працівник не може без згоди перейти на іншу роботу;

3) якщо відмовлено в доступі до державної таємниці або скасовано доступ до державної таємниці, якщо виконання покладених на працівника завдань вимагає допуску до державної таємниці;

4) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися дисциплінарні або громадські стягнення;

5) прогулу (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

6) відсутності на роботі більше чотирьох місяців підряд у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, без відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законом не встановлено більший строк збереження роботи (посади) у разі конкретного захворювання; за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з втратою працездатності або професійним захворюванням, місце роботи зберігається до відновлення працездатності або встановлення втрати працездатності;

7) поновленні на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

8) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;

9) вчинення правопорушення у вигляді (дрібного) викрадення майна власника на робочому місці, яке встановлене набравшим законної сили вирок суду або рішенням органу, включено з накладенням штрафу або застосуванням заходів громадського впливу;

10) скликання або мобілізації власників-фізичних осіб на відповідний період;

11) визначення невідповідності працівника виконуваний роботі під час прийнятої роботи або строку випробування.

Звільнення працівника у зв'язку з перерахованими обставинами під час війни допускається в період тимчасової непрацездатності та відпустки, причому датою звільнення є перший робочий день після закінчення цього періоду. Для звільнення не потрібно отримувати згоду профспілки.

Однак слід знати, що під час воєнного стану зміна істотних умов праці (зокрема заробітної плати та/або скороченого робочого часу) можлива без попередження працівників за два місяці.

Закон №2136-IX [1] не обмежує право працівника на звільнення за власним бажанням під час дії воєнного стану. Роботодавець зобов'язаний звільнити працівника у термін, зазначений у заяві, якщо підприємство розташоване в зоні бойових дій і є загроза життю та здоров'ю працівника.

В інших випадках застосовується стаття 38 КЗпП України [2], яка зобов'язує працівника письмово повідомити роботодавця за два тижні до звільнення.

При цьому працівник не мусить працювати протягом двох тижнів і може «звільнитися» за своїм бажанням, якщо: 1) його звільнили з поважної причини; 2) роботодавець погоджується.

Крім того, усі працівники мають право звільнитися в будь-який час, якщо роботодавець порушує положення законодавства про працю, колективного або трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП України, ч. 2 ст. 39 КЗпП України).

Згідно чинного законодавства упорядковуються процедури звільнення внутрішньо переміщених осіб під час воєнного стану. Для цього одночасно з оформленням статусу безробітного слід подати до центру зайнятості відповідну заяву про припинення трудових відносин з підприємством. Однак трапляються рідкісні випадки, коли працівник проживає на не окупованій території, а підприємство розташоване на окупованій території або підприємство знаходиться не на окупованій території, але роботодавець виїхав з країни. У цьому випадку працівник може розірвати трудові відносини лише шляхом звернення з позовом до суду [1].

Якщо роботодавець порушує трудові права, працівник має право звернутися до суду. Стаття 55 Конституції України [5] гарантує кожному право на оскарження рішень суду, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових осіб, а також дій чи бездіяльності посадових та службових осіб.

Відповідно до статті 233 КЗпП України [2] працівник може безпосередньо звернутися з позовом про розрахунки до районного чи міського суду протягом трьох місяців з дня, про який він повинен був дізнатися. У разі порушення трудового спору та звільнення його прав – протягом одного місяця з дня вручення копії повідомлення про звільнення або з дня видання трудової книжки. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право вимагати в суді необмеженої конфіскації заробітної плати.

Строк в один рік з дня виявлення шкоди, заподіяної працівником, встановлюється власником або уповноваженим працівником органу для звернення до суду з позовом про відшкодування матеріальної шкоди, завданої підприємству, установі, організації. Варто зазначити, що в більшості випадків право на працю можна відновити лише в судовому порядку.

12 травня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [4] (далі Закон №2253-IX), яким посилила захист прав працівників (цей закон набрав чинності з 27 травня 2022 року).

Законом №2253-IX внесено зміни до деяких законодавчих актів України, зокрема до КЗпП України, Господарського кодексу України, Закону України «Про колективні договори і угоди», «Про рекламу», «Про соціальний діалог в Україні», «Про зайнятість населення» стосовно посилення захисту прав працівників, а саме [4]:

1) у сфері колективно-договірного регулювання передбачено:

– можливість укладення колективного договору з роботодавцем, який використовує найманих працівників;

– обов'язок роботодавця ознайомлювати працівників із змістом, змінами і доповненнями колективного договору, забезпечувати безперешкодний доступ до змісту колективного договору, мати можливість його копіювання, а також повідомляти безпосередньо зацікавлених осіб про висновки та зміни;

– що неповідомлення працівників про умови колективного договору або будь-які нові зміни тягне за собою штрафи та дисциплінарні стягнення;

– розширення галузевих колективних договорів для всіх роботодавців відповідної галузі;

– що у разі реорганізації, зміни форми власності юридичної особи, окремої реорганізації юридичної особи строк дії умов колективного договору встановлюється не менше одного року;

– відповідно до законодавства та нормативно-правових актів господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських організацій, релігійних організацій, юридичних осіб, заснованих релігійними організаціями, засновники (учасники) та діючі учасники можуть скористатися зміною місця роботи, перейти на іншу роботу чи залишитися на роботі при звільненні;

2) для запобігання дискримінації у сфері трудових відносин:

– визначено, що необґрунтованою є відмова у прийнятті на посаду без поважних причин;

– забороняється несправедлива відмова у прийнятті на роботу; відмова без пояснення причин або з причин, не пов'язаних з кваліфікацією чи професійними якостями працівника, або з причин, не передбачених законодавством;

– підтверджено відсутність дискримінації у сфері праці: обмеження прав працівників (за віком, освітою, станом здоров'я, статтю) або у зв'язку з необхідністю посилення соціально-правового захисту окремих груп населення;

– особа, яка зазнала дискримінації, має право звернутися до суду за поновленням порушених прав та відшкодуванням матеріальної та моральної шкоди;

– розглянуто окремі питання щодо недискримінації в оголошеннях про роботу;

3) у разі масового звільнення:

– роботодавці зобов'язані інформувати профспілкових представників про заплановані колективні звільнення;

– посилюється відповідальність роботодавців за порушення наказів щодо інформування профспілок про колективні звільнення;

– у місячний термін з'ясувати ознаки масового звільнення працівників з ініціативи роботодавця;

– 10 і більше працівників, де загальна чисельність працівників становить від 20 до 100 працівників;

– 10% і більше, де загальна кількість працівників становить від 101 до 300 осіб;

– 30 і більше працівників, де загальна кількість працівників становить від 301 до 1000 осіб;

– 3% і більше, де загальна кількість працівників становить понад 1001 осіб;

– принаймні за три місяці до можливості такого звільнення роботодавець повинен обговорити це з представником профспілкової організації.

Доцільно відзначити і зміни, здійснені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [5] від 1 липня 2022 р. №2352-IX (далі Закон №2352-IX). Так, Законом №2352-IX передбачено доповнити статтю 23 КЗпП України положенням про те, що роботодавець зобов'язаний повідомляти працівників, які працюють за строковими трудовими договорами, про відповідні вакансії та надавати можливість укладення безстрокового трудового договору.

Порядок інформування працівників про відповідні вакансії законодавством не визначено. Роботодавці можуть надавати таку інформацію у спосіб, який вони визначають як відповідний, зокрема шляхом особистого інформування працівників, надсилання електронних листів або розміщення інформації у загальнодоступних місцях на підприємствах, установах чи організаціях. При цьому роботодавці повинні дотримуватися положень цієї статті та вживати достатніх заходів, щоб продемонструвати, що працівники мали об'єктивну можливість отримати таку інформацію [5].

Що стосується специфіки дистанційної роботи, то укладення трудового договору про дистанційну роботу залежить від робочого місця, наявності на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, охорони праці, промислової гігієни та пожежної безпеки. Натомість стаття 153 КЗпП України зобов'язує роботодавця під час укладення трудового договору про дистанційну роботу систематично проводити навчання своїх працівників з питань охорони праці та протипожежного захисту в рамках використання ними обладнання та інструментів. Це навчання можна проводити дистанційно. При цьому підтвердженням проведеного навчання вважається факт обміну відповідним електронним документом між роботодавцем і працівником [5].

19 липня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» [6] №2434-IX (далі Закон №2434-IX). Законом №2434-IX пропонують досить сміливу для українського трудового законодавства ідею «спрощеного регулювання трудових відносин». Закон №2434-IX, як і впроваджений ним режим, діють лише на період дії воєнного стану. Такий підхід є дещо неоднозначним, оскільки Закон №2434-IX вносить зміни до КЗпП України, Закону України «Про відпустки» та інших законів і не є самостійним нормативно-правовим актом. Загальне враження таке, що хоча Закон №2434-IX мав діяти незалежно від воєнного стану, його дію було обмежено в останню хвилину. Тому в майбутньому необхідно уважно стежити за будь-якими змінами у відповідних законах.

Так, Законом №2434-IX передбачено, що спрощені правила можуть застосовуватися лише на добровільній основі і тільки якщо роботодавець і працівник погодяться із заявою. Цей режим можна використовувати тільки в двох випадках, якщо [6]:

1) роботодавець є суб'єктом малого підприємництва (середня кількість працівників не більше 50 і річний дохід не більше 10 мільйонів євро протягом звітного періоду (рік) або середнього підприємництва (середня кількість працівників до 250 працівників і річний дохід до 50 мільйонів євро протягом звітного періоду (рік));

2) працівник отримує достатньо високу заробітну плату, тобто не менше 8 розмірів мінімальної заробітної плати (станом на серпень 2022 року – 52 000 гривень).

Суть спрощеного регулювання полягає в тому, що працівник і роботодавець, які мають право на звернення, укладають трудовий договір (у письмовій або електронній формі), в якому роботодавець має право порушити деякі норми трудового законодавства.

Наприклад, сторони можуть на власний розсуд і за взаємною згодою встановити трудові відносини, звільнити працівника, змінити систему оплати праці, стандарти праці, заробітну плату, премії за результатами роботи, робочий час і перерви, а також щотижневі перерви та інші трудові права та гарантії. Такий вид трудового договору в першу чергу має бути привабливим для роботодавців. При цьому в Законі №2434-IX прямо вказано, що при укладанні трудового договору у спрощених умовах сторони повинні дотримуватися гарантій щодо мінімальної заробітної плати, нормальної тривалості робочого часу, семи днів на тиждень та «інших прав і гарантій». Чітко визначена трудовим законодавством можливість відхилення від положень трудового законодавства в таких випадках є небезпечною «сірою зоною» для питань, які Закон №2434-IX прямо не дозволяє регулювати трудовим договором.

Серед переваг Закону №2434-IX роботодавці, які застосовують спрощену схему, мають право не вести деякі кадрові записи та не приймати деякі місцеві закони

з питань, що регулюються трудовими договорами. Зокрема, це документ про режим праці, відпочинку та відпусток. Крім звичайного безстрокового трудового договору, сторони можуть також домовитися про строковий трудовий договір. Водночас Закон №2434-IX не передбачає конкретних підстав для укладення строкового трудового договору. Достатньо згоди сторін. Строковий трудовий договір може бути укладено на певний строк або для виконання конкретної роботи.

Законом №2434-IX також визначено перелік обов'язкових умов трудового договору, які мають бути включені до контракту. Основних умов досить багато: місце роботи, посада працівника, умови оплати праці, режим праці, тривалість робочого часу та періодів відпочинку, тривалість щорічної основної відпустки, умови праці, строки звільнення тощо, трудові договори під керівництвом роботодавця, порядок і форми обміну інформацією між роботодавцем і працівником тощо. Кількість робочих годин і годин відпочинку на тиждень не може бути меншою від гарантій, передбачених КЗпП України.

Серед досить незвичних практичних умов роботи законодавчо передбачені також умови нерозголошення комерційної таємниці, захисту прав інтелектуальної власності, процедури виникнення та вирішення конфлікту інтересів. Такі умови також повинні бути узгоджені сторонами договору.

Крім того, у трудовому договорі можуть бути визначені підстави і порядок залучення працівників до надурочної роботи, роботи в нічний час, у святкові та вихідні дні, розмір оплати праці. Розмір такої виплати не може бути меншим від розміру, визначеного КЗпП України. Участь працівників у понаднормових умовах не потребує схвалення профспілки.

Основна перевага спрощеного механізму регулювання полягає в тому, що він може обґрунтувати додаткові підстави для звільнення працівника. Тому Законом №2434-IX передбачено, що у трудовому договорі сторони на власний розсуд можуть визначити причини звільнення, не передбачені КЗпП України.

Але якщо трудовий договір розривається з ініціативи роботодавця з причин, не передбачених КЗпП України, роботодавець повинен обґрунтувати або зазначити ці причини. Іншими словами, просте звільнення працівника з попереднім повідомленням є незаконним, оскільки має бути конкретна причина (як фактична, так і трудові відносини). Крім того, Закон №2434-IX зобов'язує роботодавця виплачувати працівникам компенсацію у розмірі та за видами, визначеними трудовим договором, у разі їх звільнення з причин, не передбачених КЗпП України, а саме [6]:

- 1) половину мінімальної заробітної плати, якщо тривалість роботи з роботодавцем не перевищує 30 днів;
- 2) мінімальну заробітну плату, якщо цей працівник пропрацював більше 30 днів;
- 3) три мінімальні заробітні плати, якщо працівник працює у роботодавця більше одного року;
- 4) п'ять мінімальних заробітних плат, якщо працівник працює у роботодавця не менше двох років.

Виникає питання, чи враховується стаж, отриманий до запровадження спрощених правил. Позитивна відповідь видається логічною, оскільки в Законі №2434-IX використовується загальний вислів «досвід роботи в одного роботодавця». Крім того, сторони повинні погодити трудовий договір у період, коли роботодавець повинен повідомити працівника про будь-яке майбутнє звільнення. Розірвання такого трудового договору здійснюється або шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору, або шляхом направлення працівнику в односторонньому порядку офіційної заяви про розірвання трудового договору в порядку, визначеному трудовим договором, або рекомендаційним листом. Для припинення трудового договору не потрібна згода профспілки, за винятком випадків звільнення працівника, обраного профспілкою.

Закон №2434-IX дозволяє за бажанням працівника надавати щорічну відпустку повної тривалості або ділити її на частини будь-якої тривалості. При цьому працівник має право на відпустку за сімейними обставинами тривалістю не менше 15 днів на рік, якщо такі умови обумовлені трудовим договором. Водночас працівники також мають право залишитися без заробітної плати в умовах воєнного стану, як це передбачено раніше прийнятими законами.

Заробітна плата за час щорічної відпустки повної тривалості виплачується до початку відпустки, якщо інше не встановлено трудовим або колективним договором.

Певні механізми спрощеного регулювання, такі як положення про додаткові підстави для звільнення, використання строкових трудових договорів та звільнення від обов'язку ведення окремих кадрових документів, можуть бути корисними для роботодавців. Водночас для досягнення такого ефекту роботодавець має скласти трудовий договір достатнього обсягу, щоб забезпечити всі обов'язкові умови, визначені законодавством.

Висновки. Таким чином, результати дослідження засвідчують, що законодавче регулювання захисту прав працівників в умовах воєнного стану регламентується положеннями Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», а також Кодексу законів про працю України. Варто відзначити, що прийняття цих законів дозволить захистити трудові права працівників, знизити рівень недобросовісності роботодавців, які в умовах воєнного стану відправляють працівників у неоплачувану відпустку, змушують їх звільнитись або переводять на нижчу ставку або ж змушують працівника подати заяву про звільнення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 №2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Конституція України: Конституція від 28.06.1996 №254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 №2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 №2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19.07.2022 №2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>