

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**ENSURING JUDICIAL PROTECTION OF THE LABOR RIGHTS AND LEGAL INTERESTS OF EMPLOYEES UNDER THE CONDITIONS OF MARITAL STATE**

Назаров Д.В., к.ю.н.,

старший викладач кафедри права

*Придунайська філія Приватного акціонерного товариства**«Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»*

Шаров Є.В., студент II курсу магістратури юридичного факультету

Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Статтю присвячено розгляду проблем забезпечення судового захисту трудових прав в умовах воєнного стану в Україні. Поставлена мета дослідження була досягнута за допомогою загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання, звернення до нормативного регулювання питань функціонування сфери зайнятості, врегулювання окремих її нестандартних форм тощо.

Виявлено, що важливими чинниками формування та функціонування будь-якої правової системи є її ефективність і цілісність, здатність забезпечити реальне досягнення поставлених цілей. Одним із важливих завдань держави є перетворення правової доктрини на цілісну взаємоузгоджену систему, здатну реально і повно забезпечити пріоритет загально визнаних прав і свобод, доступ до правосуддя та судовий захист, а також ефективність і прозорість. У чинному законодавстві України є численні прогалини та протиріччя, а окремі положення та навіть нормативно-правові акти допускають різне тлумачення окремих трудових відносин, що призводить до численних недоліків у правозастосуванні та порушення прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин.

Зроблено висновок, що в умовах воєнного стану законодавчий підхід до прийняття нових законів, внесення змін і доповнень до чинних актів має відбуватися з дотриманням міжнародно-правових стандартів з метою забезпечення належних гарантій особам, які реалізують право на працю, та надання можливості профспілки повноцінно виконувати представницькі функції.

Аналіз змісту нормативно-правових актів, прийнятих в умовах воєнного стану, дав змогу виокремити основні тенденції розвитку сучасного трудового права в особливий період: посилення захисту трудових прав працівників та гарантій їх реалізації; розширення договірних засад регулювання трудових відносин; запровадження певних обмежень у трудових відносинах із дотриманням мінімальних гарантій праці; посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин та мобільності працівників у реалізації права на працю. Акцентовано увагу на тому, стабілізація внутрішнього ринку праці в Україні є пріоритетним завданням, враховуючи триваючу війну та необхідність забезпечити соціально-економічну стійкість країни.

Ключові слова: трудові права, воєнний стан, міжнародні трудові стандарти, національне трудове законодавство, судовий захист, робітник.

The article focuses on the issues of ensuring judicial protection of labor rights under martial law in Ukraine. The research objective was achieved with the help of general scientific and special methods of scientific cognition, with reference to the regulatory framework for the functioning of the employment sphere, and with the regulation of certain non-standard forms of employment, etc.

It is found that important factors in the formation and functioning of any legal system are its efficiency and integrity, and the ability to ensure the actual achievement of the goals set. One of the important tasks of the State is to transform the legal doctrine into a coherent and mutually consistent system capable of ensuring the priority of universally recognized rights and freedoms, access to justice and judicial protection, as well as efficiency and transparency. There are numerous gaps and contradictions in the current legislation of Ukraine, and certain provisions and even regulations allow for different interpretations of certain labor relations, which leads to numerous shortcomings in law enforcement and violations of the rights and legitimate interests of labor relations.

It is concluded that under martial law, the legislative approach to the adoption of new laws, amendments and additions to existing acts should be in compliance with international legal standards with a view to ensuring adequate guarantees to persons exercising the right to work and enabling trade unions to fully perform their representative functions.

The analysis of the content of legal acts adopted under martial law has made it possible to identify the main trends in the development of modern labor law in a special period: strengthening the protection of labor rights of employees and guarantees of their implementation; expansion of the contractual framework for regulating labor relations; introduction of certain restrictions in labor relations with observance of minimum labor guarantees; enhancing the flexibility of legal regulation of labor relations and mobility of employees in exercising the right to work. The author emphasizes that stabilization of the domestic labor market in Ukraine is a priority, given the ongoing war and the need to ensure the country's socio-economic stability.

Key words: labor rights, martial law, international labor standards, national labor legislation, judicial protection, worker.

Актуальність проблеми. Трудове право відрізняється від інших галузей права, насамперед, своєю соціальною спрямованістю, залишаючись в умовах воєнного стану гарантом забезпечення трудових прав працівників і роботодавців і не змінює своєї сутності, суспільного значення та соціального призначення. Основним завданням сучасного трудового права в особливому правовому режимі залишається розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців. Йдеться про належне законодавче регулювання трудових відносин відповідно до міжнародних стандартів та передового зарубіжного досвіду, розробку механізмів судового забезпечення гарантій права на працю з урахуванням національних особливостей.

Враховуючи кількість звернень громадян України до Європейського суду з прав людини за захистом своїх порушених трудових прав, можна констатувати, що питання регулювання трудових відносин потребує пильної уваги та вирішення на державному рівні. В умовах сьогодення залишаються актуальними такі проблеми, які впливають на процес реалізації трудових прав: недосконалість нормативно-правового забезпечення права на працю; невідповідність положень національного трудового законодавства європейським правовим стандартам у сфері регулювання найманої праці; відсутність існуючої теоретико-методологічної бази для здійснення адекватних правових реформ у цій сфері.

Умови особливого правового режиму, спричинені воєнними діями в Україні, на жаль, лише ускладнили

правовідносини у цій відповідальній сфері, виніси на актуальність питання регулювання дистанційної трудової діяльності, дій сторін трудового договору у разі втрати зв'язку з кимось із них, їх відповідальність за невиконання умов контракту, можливість виконання трудових обов'язків під час перебування у статусі біженця, правове регулювання права на відпустку тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фундаментальним засадам, теоретичним, практичним і методологічним аспектам дослідження трудових прав, способів їх реалізації та захисту присвячені наукові праці багатьох учених, а саме: К. Є. Машкова, М. О. Пижової, О. Б. Горностая, Т. О. Товта, Ю. Гришиної та інших. Проте, незважаючи на велику кількість наукових розробок теоретичного та практичного характеру в цій галузі, доцільність всебічного дослідження питань подальшого розвитку державних механізмів судового захисту права на працю, пов'язаних з ним прав та обов'язків учасників трудових відносин, все ще набуває актуальності.

Мета статті полягає в тому, щоб на основі вивчення наукових праць з трудового права, нормативно-правових актів України та судової практики здійснити комплексний аналіз найбільш складних форм здійснення права на працю в умовах воєнного стану, визначити перспективи вдосконалення національного трудового законодавства та практики його застосування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стаття 43 Конституції України закріпила за кожним громадянином право на працю, насамперед, як найманого працівника. Держава забезпечує можливість заробляти собі на життя працюю, яка не заборонена законом і яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Коли йдеться про право на працю як природне і невід'ємне право людини володіти і розпоряджатися своїми здібностями до праці (фізичної, творчої та інтелектуальної), на перший план виходить розробка і забезпечення державою механізмів реалізації такого права.

На національному рівні правове регулювання цієї діяльності здійснюється на підставі Кодексу законів про працю [2] та Закону України «Про зайнятість населення» [3], відповідно до яких кожен має право на вільний вибір місця, роду діяльності та професії, що забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору.

У липні 2017 року Уряд України затвердив «Стратегію державної міграційної політики на період до 2025 року» [4]. Як справедливо зазначає М. О. Пижова, сучасне розвинуте трудове право як таке неможливе без комплексної регулятивної взаємодії міжнародних і національних трудових норм, яка здійснюється через: спільне міжнародно-правове та національно-правове регулювання певної сфери суспільних відносин; відповідне співвідношення між існуючими системами норм міжнародного та національного трудового права в рамках цілісної галузевої законодавчої бази суверенної держави; міжнародно-правове реагування на порушення міжнародних складових цієї галузі національної системи права [5, с. 65]. Реалізація захисту трудових прав в Україні має відбуватися саме на основі максимального врахування міжнародних стандартів нормативно-правового регулювання у цій сфері, адже чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

У широкому аспекті міжнародно-правове регулювання трудових та інших пов'язаних з ними відносин відображено в 70 Конвенціях та інших міжнародно-правових актах. Основою міжнародно-правового регулювання праці є Міжнародний кодекс праці, який містить зведений перелік конвенцій і рекомендацій, прийнятих Міжнародною організацією праці, в яких закріплені питання захисту праці. Незалежно від того, чи ратифікувала країна ту або

іншу угоду, яка має положення про працю, вона повинна їх дотримуватися, забезпечуючи трудові права та соціальні інтереси працівників.

У ст. 23 Загальної декларації прав людини закріплено такі основні трудові права кожної людини: право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття; право без будь-якої дискримінації на рівну оплату за рівну працю; право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує людині та її сім'ї гідне існування і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; право створювати профспілки та вступати до професійних спілок для захисту своїх інтересів [6]. Сьогодні першим кроком у процесі реформування трудового законодавства та реалізації бездоганного здійснення права на працю в Україні є прийняття нового Кодексу законів про працю України, норми якого відповідатимуть міжнародно-правовим актам, ратифікованим Україною. Реалізація громадянами України права на працю в умовах воєнного стану залишається пріоритетним завданням держави, а доцільність розробки ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців – не втрапить своєї актуальності.

Особливої уваги потребує проблема реалізації прав громадян України на роботу в іншій державі. Якщо до початку бойових дій на території України причини пошуку роботи за кордоном були здебільшого економічного характеру (відмінності в рівні економічного розвитку окремих країн, у розмірі заробітної плати; наявності безробіття; можливості професійної самореалізації тощо), то станом на 2022 рік основною цього явища стала саме збройна агресія з боку Російської Федерації.

Втрата внутрішніх доходів, у тому числі податкових надходжень, призвела до збільшення залежності держави від іноземної валюти, зокрема грошових переказів від українців за кордоном, та експорту. За останні кілька років внесок української робочої сили забезпечив Польщі до тринадцяти відсотків її економічного зростання [7]. Дорослі та сім'ї, які мігрують за кордон, включно з тими, хто тікає від війни, часто роблять переїзд назавжди. Отже, ринок праці в Україні стикається з величезними перешкодами.

Ю. Гришина зазначає, що бойові дії на території України актуалізували необхідність підвищення рівня захисту трудових прав громадян, необхідність продовження реформування національного трудового законодавства, що, в свою чергу, свідчить про доцільність консолідації зусиль науковців, практиків і законотворців, насамперед фахівців у галузі трудового права та права соціального забезпечення, при дотриманні передового зарубіжного досвіду та міжнародно-правових стандартів у сфері трудового права [8, с. 378].

24 лютого 2022 року президент Володимир Зеленський Указом № 64/2022 оголосив воєнний стан у відповідь на російське вторгнення [9]. Законодавчі зміни, внесені Верховною Радою, розширили права роботодавців, дозволивши їм збільшувати максимальну тривалість робочого часу, переводити працівників на роботу, не обумовлену трудовим договором, звільняти працівників, наприклад, жінок, які перебувають під опікою по догляду за дитиною. Цей підриг трудових прав посилюється значним звуженням повноважень профспілок, що дозволяло роботодавцям зловживати правилами. Наприклад, роботодавці скорочували зарплати та висували дедалі вищі вимоги до працівників, щоб вони виконували планові показники двічі швидше.

Профспілки провели кілька зустрічей із законодавчими органами щодо цих порушень, кульмінацією яких стало прийняття оновленого закону про працю «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 10.07.2023 року [10]. Збільшення тривалості робочого часу тепер обмежено певними критеріями та дозволено

лише на об'єктах критичної інфраструктури, пропорційно збільшено оплату понаднормової роботи, тривалість щорічної відпустки перегляду не підлягала. Працівники, які виїхали з України або отримали статус внутрішньо переміщеної особи, можуть отримати відпустку без збереження заробітної плати до дев'яноста днів. Роботодавець, який має намір масово вивільнити працівників, якщо внаслідок бойових дій було знищено робоче місце або майно роботодавця, зобов'язаний провести консультації з профспілкою. Кабінет Міністрів України продовжує працювати над посиленням соціальної підтримки працівників навіть після закінчення трудового договору. У разі прийняття рішення про припинення трудового договору до закінчення воєнного стану роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про поновлення на роботі не пізніше як за десять календарних днів.

Як свідчить практика, соціальний діалог між органами державної влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців та профспілками, який сприяє формуванню єдиних підходів та узгодженню напрямів і заходів державного управління, є перевіреним інструментом ефективної політики сучасної правової демократичної держави, які розвивають національну соціально орієнтовану ринкову економіку, спрямовану на реальне забезпечення прав людини та підвищення ефективності соціально-економічних відносин. На думку К. Є. Машкова, спираючись на технологію добровільних багатосторонніх ініціатив, соціальний діалог виступає каталізатором реформ та інституційних інновацій у державному управлінні, забезпечує консенсус, прозорість, відкритість, інституційну та політичну відповідальність учасників, сприяє співпраці між усіма секторами суспільства. Така співпраця набуває особливого значення в умовах надзвичайного потрясіння суспільного життя, спричиненого війною [11, с. 126].

У контексті сучасних викликів, таких як воєнні конфлікти, роль судів у забезпеченні трудового захисту стає особливо актуальною та важливою. Розгляд трудових спорів в суді стає необхідною складовою для забезпечення справедливого та об'єктивного вирішення конфліктів між працівниками та роботодавцями. Вони визначають прецеденти та створюють підґрунтя для подальшого захисту прав працівників у подібних ситуаціях. Аналіз цих рішень дозволяє врахувати специфіку впливу воєнних дій на трудові відносини та розробляти ефективні заходи захисту.

Пропонуємо проаналізуємо практику щодо нових підстав припинення трудового договору.

Трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний у випадку 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 (п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України). Цією нормою фактично запроваджено нову підставу для звільнення за ініціативою роботодавця – неможливість забезпечення працівника роботою через знищення виробничих умов внаслідок бойових дій.

Порядок звільнення на підставі п. 6 ст. 41 КЗпП України передбачає, що персональне попередження працівника про наступне звільнення відбувається не пізніше ніж за 10 календарних днів. Одночасно надається інформація про заплановане вивільнення первинним профспілковим органам та Державній службі зайнятості. Розірвання договору може бути законним тільки у випадку, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (ч. 4 ст. 41 КЗпП України). Таким чином, встановлено особливий порядок вивільнення працівників у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором. Цей порядок відрізняється від загальної процедури вивільнення за ч. 1-3 ст. 49-2 КЗпП України, який у такому випадку не підлягає застосуванню.

Як приклад, постанова Верховного Суду від 27 вересня 2023 року у справі № 523/11673/22, в якій Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій про незаконність звільнення позивачки з підстави, передбаченої п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, та необхідність поновлення її на роботі. Обґрунтовуючи звільнення позивачки, роботодавець, серед іншого, зазначав про неможливість здійснення діяльності у зв'язку з воєнним станом та тимчасовим перебуванням військовослужбовців на морському узбережжі. Суд дійшов висновку, що обов'язковою умовою для звільнення з цієї підстави має бути об'єктивна неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором. Існування воєнного стану автоматично не означає знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій [12].

Судова практика напрацювала певний підхід щодо оцінки наявності чи відсутності підстав для призупинення дії трудового договору. Наприклад, за обставин продовження надання медичних послуг медичними закладами більшістю працівників суди не погодилися з наявністю законних підстав у роботодавців призупинити трудовий договір з окремими працівниками через зменшення кількості хворих. При цьому, сама обставина зменшення кількості пацієнтів після введення воєнного стану на території України не свідчила про неможливість відповідача забезпечити позивачів, які обіймали посади лікарів, роботою (постанови Верховного Суду від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22 та від 15 вересня 2023 року у справі № 161/7449/22) [13]. Водночас у постанові Верховного Суду від 14 вересня 2023 року у справі № 754/5488/22 проаналізовано обставини, за яких суди погодилися з наявністю у роботодавця законних підстав для призупинення трудового договору з працівником, а саме: «для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо» [14].

Аналіз законодавства України дозволяє виділити декілька основних тенденцій розвитку трудового права та напрямів реформування трудового законодавства в умовах правового режиму, викликаного війною в Україні.

Однією з тенденцій є посилення захисту трудових прав працівників та гарантій їх реалізації в умовах воєнного стану. Зокрема, Законом України № 2220-ІХ від 21.04.2022 року встановлено низку додаткових гарантій у сферах зайнятості населення та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в особливий період, внесено зміни до Законів України «Про зайнятість населення», «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Також серед новацій необхідно вказати запровадження одноразової матеріальної допомоги для організації підприємницької діяльності, спрощення порядку призначення допомоги по безробіттю, врегулювання порядку надання допомоги по частковому безробіттю тощо [15].

Для посилення захисту трудових прав та інтересів працівників, які працюють у роботодавця-фізичної особи, а також для посилення захисту їх трудових прав та інтересів такі акти соціального діалогу, як колективні договори та угоди, встановлення особливостей їх укладення та дію в умовах воєнного часу характеризує Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» [16].

Висновки і перспективи подальших досліджень.

В умовах воєнного стану трудове законодавство залишається гарантом забезпечення трудових прав працівників і роботодавців і не змінює своєї сутності, соціального значення та соціального призначення, а основним його завданням є належне законодавче закріплення переліку основних трудових прав працівника та роботодавця відповідно до міжнародно-правових стандартів та гарантій їх реалізації, форм і методів охорони та захисту. Водночас детальний аналіз сучасного правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану дозволяє виділити такі тенденції розвитку сучасного трудового законодавства: посилення захисту трудових прав працівників та гарантій їх реалізації; розширення договірних засад регулювання трудових відносин; запровадження певних обмежень у трудових відносинах із дотриманням мінімальних гарантій праці; посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин та мобільності працівників у реалізації права на працю.

В умовах воєнного стану може виникнути безліч викликів для працівників, таких як втрата робочого місця, зміна умов праці, порушення трудових прав. Суд повинен

активно захищати права працівників та вживати заходів для відновлення порушених прав, забезпечуючи справедливі та обґрунтовані рішення. Важливо забезпечити баланс між захистом прав працівників та забезпеченням стійкості економіки.

На нашу думку, важливо розробити механізм повернення в Україну трудових мігрантів, біженців та іноземних працівників. Основна роль у цьому процесі належить державі, яка має створити сприятливі умови для повернення, надаючи фінансові гарантії, частково фінансуючи перекваліфікацію, забезпечуючи участь у цьому процесі бізнесу та місцевої влади. Значний відсоток населення України в найближчому майбутньому перебуватиме у віковій категорії 50+, що призведе до зростання попиту на перепідготовку, навчання новим професіям, особливо в інформаційних технологіях, енергетиці (зокрема альтернативних джерел енергії), транспорт (особливо на експорт) і охорона здоров'я. Стабілізація внутрішнього ринку праці за допомогою різноманітних інтервенцій є одним із найнагальніших викликів для України під час війни, яка на момент написання цієї статті триває вже більше півтора року.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення : 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>. (дата звернення 02.12.2023).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 23.07.1996 р. № 322-08. Дата оновлення : 01.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення 02.12.2023).
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Дата оновлення : 14.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (дата звернення 02.12.2023).
4. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року : Розпорядження КМУ від 12.07.2017 р. № 482-2017-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80#Text>. (дата звернення 02.12.2023).
5. Пижова М. О. Деякі актуальні питання класифікації юридичних гарантій у трудовому праві. *Право та інноваційне суспільство*. 2020. №2(15). С. 63–67.
6. Загальна декларація прав людини: прийнята від 10.12.1948 р. № 995_015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text. (дата звернення 02.12.2023).
7. Польща критично залежить від українських біженців: промовисті дані. URL: <https://glavcom.ua/world/observe/polshcha-i-ukrajinski-bizhentsi-khto-vid-koho-zalezhit-960236.html>.
8. Ю. Гришина, Г. Чанишева. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2022. № 71. С. 376–381.
9. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента від 24.02.2022 р. № 64/2022. Дата оновлення : 10.11.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>. (дата звернення 02.12.2023).
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. Дата оновлення : 19.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. (дата звернення 02.12.2023).
11. Машков К. Є., Горностаєв О. Б., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції: збірник наукових праць*. Дніпро, 2022. № 1. С. 122–131.
12. Постанова Верховного Суду України від 27 вересня 2023 року по справі № 523/11673/22 (провадження № 61-5654св23). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113893643>. (дата звернення 02.12.2023).
13. Постанова Верховного Суду України від 21 червня 2023 року по справі № 149/1089/22 (провадження № 61-292св23). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371>. (дата звернення 02.12.2023).
14. Постанова Верховного Суду України від 14 вересня 2023 року по справі № 754/5488/22 (провадження № 61-6588св23). Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113454780>. (дата звернення 02.12.2023).
15. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану : Закон України від 21.04.2022 р. № 2220-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-20#Text>. (дата звернення 02.12.2023).
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12.05.2022 р. № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>. (дата звернення 02.12.2023).