

ЕВОЛЮЦІЯ ПРАВОВИХ ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

EVOLUTION OF LEGAL SOURCES OF INFORMATION IN LABOR RELATIONS

Кізяр В.Б., аспірантка

кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права

Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

Глобальні процеси інформатизації визначають специфіку сучасної праці, нові форми її організації соціально-трудових відносин. Гнучка зайнятість, формування електронної самозайнятості характеризують сучасний ринок праці, на якому інтелектуальна праця визнається пріоритетною. Розширення інформаційної діяльності змінює професійну кваліфікацію, освітню структуру суспільства, характер праці. Змінюються роль і функції працівника, інтелектуальна й творча праця витісняє працю індивідууму, безпосередньо залученого в процес виробництва.

Змістом інформації в трудовому праві є відомості про працівників й роботодавців, їх представників, а так само відомості про умови праці, вимоги охорони праці, вимоги до працівників під час прийняття на роботу. Отже, інформація в рамках трудових відносин охоплює дані, що збираються, обробляються і передаються сторонами інформаційних відносин, що виникають у порядку й формі, встановленій трудовим правом.

У питанні захисту трудової інформації базове місце займає захист інформації про персональні дані робітників. Повністю врегулювати обіг персональної інформації працівника закон не може, ця роль має бути покладена на локальні акти підприємств, установ й організацій. Однак загальні категорії й базові – принципово важливі моменти задля обігу персональних даних працівника, незалежно від сфери виробництва, в якій він задіяний.

Отже, у тексті закону України «Про захист персональних даних» використовується дефініція «персональні дані працівника», а саме поняття нормативно не визначене. Тобто є потреба не тільки визначити, що таке персональні дані працівника, а й прописати, які саме дані можуть бути зараховані до цієї інформаційної категорії.

Ключові слова: інформація, інформація в трудових відносинах, персональні дані, трудово-правовою інформація.

Global informatization processes determine the specifics of modern work, new forms of the organization of social and labor relations. Flexible employment, formation of electronic self-employment characterizes a modern labor market, in which intellectual work is recognized as a priority. Expansion of information activity changes professional qualifications, educational structure of society, labor nature. The role and functions of the employee, intellectual and creative work displaces the work of the individual, directly involved in the production process, are changing.

The content of information in the labor law is information about employees and employers, representatives, and the same information about working conditions, labor protection requirements, requirements for employees when accepting work. Consequently, information the framework of labor relations covers the data collected, processed and transmitted to the parties of information relations that arise y the order and form established by labor law.

In the Protection of Labor Information Basic Place is Protecting Information on Personal Data Workers. To completely regulate the circulation of personal information of an employee, the law cannot be entrusted to local acts of enterprises, institutions and organizations. However, general categories and basic fundamentally important moments in order to circulate personal data of an employee, regardless of the sphere of production of y which it is involved.

Consequently, the text of the Law of Ukraine "On Protection of Personal Data" is used by the definition of "personal data of the employee", and the very notion of normatively is not determined. That is, there is a need not only to determine that such an employee's personal data is also to write out that the data can be attributed to this information category.

Key words: information, information in labor relations, personal data, labor-right information.

У зв'язку з розширенням інформаційної діяльності змінюються професійна кваліфікація, освітня структура суспільства, характер праці. Змінюються роль і функції працівника, інтелектуальна й творча праця витісняє працю індивідууму, безпосередньо залученого в процес виробництва.

Глобальні процеси інформатизації визначають специфіку сучасної праці, нових форм її організації соціально-трудових відносин. Гнучка зайнятість, формування електронної самозайнятості характеризують сучасний ринок праці, на якому інтелектуальна праця визнається пріоритетною.

У сучасному світі збільшується роль інтерактивних платформ, за допомогою котрих реалізується онлайн-зайнятість. До найзатребуваніших цифрових інструментів онлайн-зайнятості належать Uber, LYFT, TaskRabbit, UpWork и Amazon Mechanical Turk. Дані, що генеруються цими платформами, стають важливими задля розуміння специфіки трудової зайнятості в рамках цифрової економіки [1]. Загалом зарубіжний досвід свідчить про стрімке і широке поширення цифрових інструментів, інтерактивних платформ, а також інформаційних технологій на ринку праці [2].

Проблемою сучасного ринку праці стає цифровізація зайнятості, котра зумовлює не тільки появу і розширення нових професій, а й зникнення деяких професій і сфер зайнятості. Так, за даними, наведеними в доповіді на Всесвітньому економічному форумі «The Future of Jobs»,

автоматизація в багатьох галузях призведе до появи 2 млн нових робочих місць, що зможуть зайняти розробники унікального програмного забезпечення, інженери й аналітики, проте скоротить 7 млн місць, зайнятих нині спеціалістами із середньою кваліфікацією, котрих замінять роботи [3].

У науці ця проблематика майже не досліджувалась. Лише в роботах кількох науковців приділено увагу певним аспектам взаємовідносин інформаційного та трудового права. Зокрема, це такі науковці, як С.В. Вишновецька, А. Гидирим, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, А.В. Раудштейн, В.І. Савіч, В.С. Тарасенко, Г.І. Чанишева.

Метою статті є дослідження інформації як елементу трудових відносин та їх взаємовпливу.

Уперше, ще за радянських часів, у науці трудового права про інформаційні правовідносини заявив В.І. Савіч. У своєму дослідженні як методологічну основу він використовував філософські і соціологічні вчення про роль інформації в соціальному управлінні. В.І. Савіч, керуючись філософським й соціологічним аспектами, дав розуміння «інформації у трудових правовідносинах» [4, с. 107].

Змістом інформації в трудовому праві є відомості про працівників й роботодавців, їх представників, а так само відомості про умови праці, вимоги охорони праці, вимоги до працівників при прийнятті на роботу. Ці відомості пов'язані з реалізацією сторонами трудового договору одного з базових трудових прав – права на інформацію і виконанням кореспондуючого йому обов'язку [5, с. 580].

Відомості, що визнаються інформацією в трудовому праві, потрібні задля реалізації працівниками й роботодавцями індивідуальних й колективних трудових прав відповідно в рамках індивідуальних й колективних трудових правовідносин.

Як уже зазначалось, поняття обсягу даних, що входять в інформацію у трудових відносинах, неоднозначне в науці трудового права. В.І. Савич, розглядаючи інформацію досить широко, включив в її обсяг не лише відомості, що сторони мають право вимагати один від одного і зобов'язані подавати, а й елементи правового механізму реалізації трудових прав й обов'язків в установлені законом терміни. Окрім того, він вказував на існування інформаційних відносин лише у рамках індивідуальних трудових відносин [4]. М.В. Лушнікова й А.М. Лушніков, навпаки, вказували на необхідність виключення з трудової інформації елементів правового механізму реалізації трудових прав й обов'язків в установлені законом терміни й потребу включення у трудову інформацію даних, що знаходяться поза індивідуальними трудовими правовідносинами [6].

На підставі цього можна зробити висновок, що інформація в рамках трудових відносин охоплює дані, що збираються, обробляються й передаються сторонами інформаційних відносин, що виникають у порядку й формі, установленій трудовим правом.

У питанні захисту трудової інформації базове місце займає захист інформації про персональні дані робітників.

Право на недоторканність приватної сфери як юридична категорія з'явилося у США. У 1928 р. суддя Верховного суду Л. Брендайс офіційно заявив про наявність у Конституції США «права бути залишеним у спокої» чи «права бути відокремленим» («the right to be left alone»). Ця заява мала передісторію. Ще у 1890 р., будучи молодим бостонським адвокатом, він спільно з суддею С. Уорреном підготував й опублікував статтю «Право на приватну сферу». Саме в ній уперше яскраво й комплексно прозвучала тема правових і етичних проблем, що виникають у зв'язку з практикою активного втручання у приватне життя. Автори статті, зокрема, зазначали, що «напруженість й складність життя, властиві цивілізації, що розвивається, приводять до потреби мати притулок від зовнішнього світу, так що усамітнення і приватність стають задля людини найбільш значущими, а тому сучасне підприємство й технічні нововведення, втручаючись в її приватне життя, завдають їй душевного болю й страждань, набагато серйозніших, ніж ті, що можуть бути завдані простим фізичним насильством». Основоположники американської доктрини про охорону права на приватне життя розглядали його як наслідок трансформації права власності, що відчутно позначилося на розвитку і застосуванні цього права. Концепція права громадян на невтручання в приватне життя, вироблена загальним правом США, стала основою задля визнання міжнародною практикою таких видів правопорушень, як порушення права людини залишатися на самоті, оприлюднення фактів, що стосуються приватного життя особи, присвоєння імені і зображення особи, вторгнення у приватне володіння тощо [7, с. 256].

Проте відповідного закону, котрий би заборонив втручання у приватне життя, так й не було прийнято. Перший прецедент із цієї проблеми з'явився лише у 1965 р. і пов'язаний із рішенням Верховного Суду США в справі Грісвольд. Рішення було засновано на тому, що право на приватне життя старше за Біль про права й уже з цієї причини не менш святе. В американській правовій доктрині виділяється право на приватність, тобто право контролювати «власний життєвий простір», право на «власну особистість». Це право бути вільним від необґрунтованих вилучень документів особистого характеру, право контролювати інформацію про самого себе, вирішувати, яким

чином і в якому обсязі ця інформація може бути передана третім особам тощо [6, с. 857].

Своєрідним прискорювачем цього процесу стало прийняття Загальної декларації прав людини 10 грудня 1948 р. на Генеральній Асамблеї ООН [8]. У ст. 12 вказувалося, що ніхто не може зазнавати безпідставного втручання в його особисте й сімейне життя, безпідставного посягання на його честь й репутацію. Кожна людина має право на захист закону від подібного втручання й таких посягань. Ст. 19 свободу переконань та їх вираження пов'язує з правом шукати, одержувати й поширювати інформацію і ідеї будь-якими засобами і незалежно від державних кордонів. Ст. 23 Декларації проголосила право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий і сприятливий умови праці і захист від безробіття. У сукупності ці статті означали, що й у трудових відносинах особисте й сімейне життя, честь й гідність людини користуються захистом закону, тоді як сама вона має право на отримання повної інформації.

Принципове значення мали ст. 8 і ст. 10 Європейської конвенції про захист прав людини й базових свобод (1950 р.), яку ратифіковано у Україні 17 червня 1997 р. [9]. Вона закріпила право на повагу до приватного життя, свободу отримувати й поширювати інформацію. У Міжнародному пакті про громадянські й політичні права (1966 р.) [10] проголошується заборона на втручання в особисте й сімейне життя й незаконне посягання на честь й репутацію. Кожен має право на захист від подібного втручання й таких посягань (ст. 17). Ці положення відображені й розвиток у Керівництві ООН щодо комп'ютерних файлів персональних даних (1990 р.), низці конвенцій й рекомендацій МОП, а так само в актах інших міжнародних організацій (наприклад, в Основних положеннях Організації з економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) про захист недоторканності приватного життя й міжнародних обмінів персональними даними (1980 р.)).

З 28 січня 1981 р. була відкрита задля підписання Конвенція Ради Європи «Про захист фізичних осіб при автоматизованій обробці персональних даних», що була ратифікована і набула чинності з 6 серпня 1985 р. [11]. Її учасниками стали 33 європейських країни. З 1981 р. по лінії Комітету міністрів держав – членів Ради Європи приймаються спеціальні рекомендації з питань використання й захисту персональної інформації, у т. ч. у сфері зайнятості і соціального страхування. Нарешті, 24 жовтня 1995 р. приймаються Директиви Європейського парламенту і Ради Європейського Союзу № 95/46 / ЄС «Про захист фізичних осіб у умовах автоматизованої обробки персональних даних і про вільний обіг цих даних», а 11 березня 1996 р. – «Про юридичну захисту баз даних» [12]. У рамках формування трудового права об'єднаної Європи, що здійснюється по лінії Європейського Союзу (ЄС), була прийнята спеціальна Директива від 20 лютого 1995 р. № 95/46 «Захист персональних даних працівника» [13]. Директива зобов'язує країни – члени ЄС забезпечувати потрібну якість інформації, що збирається, й оброблюваної інформації: її збір й обробка мають відбуватися суворо відповідно до закону й тільки задля певних й законних цілей. Держави – члени ЄС мають забезпечити гарантії захисту інформації і створити відповідні контрольно-наглядові органи. Велика увага в Директиві приділена способам забезпечення конфіденційності персональних даних і правилам трансграничної передачі інформації. Експерти МОП розробили Кодекс практики про захист особистих даних про працівника. Поширення цього Кодексу було схвалено Адміністративною радою МОП у 1996 р. [6, с. 860].

Національне законодавство країн Заходу спочатку обмежувалося загальним правом громадян на недоторканність особистого життя. У низці конституцій європейських країн із початку 30-х років ХХ ст. були закріплені норми про захист інформації особистого й сімейного характеру (Конституції

Ірландії (1937), Ісландії (1944), Італії (1947), Хартія іспанців (1945) й ін.). Проте вони мали загальний характер. Реально до початку 70-х років була сильна ідеологія, відповідно до з якою усі, у т. ч. роботодавці, повинні мати доступ до будь-яких даних, що не мають статусу секретних. Природно, в особисте життя працівника вторгтися було не можна, проте бази даних про них формувалися досить довільно й особливо не ховалися. З машинною й комп'ютерною обробкою таких даних, їх розміщенням у відкритих інформаційних мережах ситуація змінилася. Це відкривало простір задля зловживання базами даних, у т. ч. у кримінальних цілях. Посилилася небезпека задля працівника, а саме розголошення небажаних до розголосу персональних даних.

Перший у світі спеціальний закон про захист персональних даних був прийнятий німецькою землею Гессен у 1970 р. У 1977 р. приймається Федеральний закон ФРН «Про захист персональних даних». Федеральний Конституційний Суд Німеччини у 1983 р. сформулював право кожного на так зване інформаційне самовизначення. Лише у 70–80-ті роки ХХ ст. з'явилися законодавчі акти, що містять спеціальні норми про захист персональних даних працівника (Швеція (1973 г.), Франція (1978) тощо). Так, у Статуті прав трудящих Іспанії (1980) вказується, що базові права працівників включають право на невтручання в їхнє приватне життя й повагу до особистої гідності. Спеціальний іспанський Закон «Про захист персональних даних» набув чинності у 1999 р. Роком раніше аналогічний закон вступив у силу у Великій Британії, але усі інші акти мають бути узгоджені з ним лише у жовтні 2007 р. У Зобов'язальному кодексі Швейцарії міститься норма про захист особистості працівника, котра поширюється й на сферу трудових відносин, у т. ч. на процедуру найму. Відповідні розділи про захист персональних даних були у спеціальних законах про захист приватного життя, прийнятих у США (1974), Норвегії (1978), Австралії (1988) та ін. У Канаді з 1995 р. діє Модельний кодекс по захисту персональних даних, розроблений Канадською асоціацією по стандартах, хоча спеціального закону з цього приводу нема. При цьому поряд зі загальним поняттям «персональні дані» в більшості держав виділяються й «персональні дані працівника». Все це дало підставу І.Я. Кисельову констатувати: «Йдеться, по суті, про нове право працівника у сфері праці і трудових відносин – право на конфіденційність, право не допускати вторгнення роботодавця в особисте життя, в інтимну сферу» [14, с. 131].

Цей процес в європейських країнах продовжує розвиватися. Так, у Фінляндії приймається спеціальний Закон про захист персональних даних працівників (2003 р.). У 2006 р. до французького Трудового кодексу було внесено доповнення, що пропонує роботодавцям, що мають більш 50 працівників, забезпечувати анонімність резюме осіб, що претендують на заявлені вакансії. Спостерігається загальне збільшення числа локальних актів у роботодавців приватного сектора, що регламентують обробку персональних даних працівників. Зазначимо, що обгрунтоване колись Л. Брендайсом «право бути залишеним у спокої» піддалося істотній корекції, особливо на початку ХХІ ст. Категорична заборона втручання в особисте життя з боку країни поступово пом'якшується, а число законних приводів для цього зростає. У США каталізатором цього процесу послужили події в Нью-Йорку 11 вересня 2001 р., коли почалася після кампанія по боротьбі з тероризмом. У 2002 р. приймається закон Сарбанеса-Окслі, котрий на перше місце ставить скоріше не захист персональних даних, а максимальну відкритість баз даних із метою запобігання загрозам громадської безпеки. У США більш, ніж в європейських країнах, допускається перевірка на наявність кримінального минулого в значного числа працівників (керівників, у сфері кредитування, іпотеки, у державних установах, фінансових структурах й ін.). У багатьох штатах допускається моніторинг поведінки працівників

не лише на роботі, проте й у позаробочий час. Він має проводитися за згодою працівника, проте цієї вимоги дотримуються далеко не постійно. Так само далеко не в усіх європейських країнах передача персональних даних працівника третім особам вимагає згоди на це її носія, а у низці країн працівника навіть не обов'язково повідомляти про таку передачу [6, с. 261].

Очевидним є те, що саме поняття «захист персональних даних» до певної міри умовне, бо захищаються скоріше не персональні дані як такі, а їх носій – людина від неправного чи небажаного для неї використання таких даних. Персональні дані не мають вилучатися з обігу, проте має визначатися порядок їх обробки, що забезпечує захист прав їх носіїв. Відповідно, в усіх країнах Заходу захист персональних даних становить великий інститут трудового законодавства, орієнтованого на міжнародні стандарти.

Ситуація у СРСР щодо захисту персональних даних працівника розвивалася принципово інакше, ніж на Заході. Втручання у приватне життя громадян із боку адміністрації підприємств, партійних комітетів, спецслужб було надзвичайним, у зв'язку з чим питання про захист персональних даних навіть не ставилося. У радянській науковій літературі порушувалося питання про нематеріальні інтереси працівників у трудових відносинах, проте вирішувалося воно досить своєрідно. Так, М.І. Бару [15, с. 15] вбачав немайнову сторону правовідносин у моральній оцінці праці працівника, тобто його праві на трудову честь. Постанова проблеми в контексті захисту персональних даних означала низку вимог до роботодавця. Вони стосувалися заборони на вказівку неправильних підстав звільнення, що не відповідають закону, що ганьблять особу, на видачу неправильних характеристик, які не відповідають дійсності. Все це розглядалося в аспекті правового статусу працівника [6, с. 862].

У радянському трудовому законодавстві правової регламентації зазнали деякі аспекти захисту персональних даних працівника. У КЗпП 1922 р. [18] (ст. 42) заборонялося повідомлення наймачами один одному відомостей, спрямованих на установлення умов, на яких могли бути прийняті робітники. Зазначені обмеження були орієнтовані на приватні підприємства. У КЗпП 1971 р. [17] така стаття була відсутня. Відсутня така норма у КЗпП й на нині.

У 2010 р. було прийнято Закон «Про захист персональних даних» [18]. Необхідно зазначити, що й у цьому Законі не вписано такого поняття, як персональні дані працівника, хоча стосовно обігу персональних даних у трудових відносинах цей закон містить норму щодо обробки і використання персональних даних працівників. Так, у ст. 7 Закону України «Про захист персональних даних» [18] зазначено, що заборона обробки персональних даних про расове чи етнічне походження, політичні, релігійні чи світоглядні переконання, членство у політичних партіях і професійних спілках, засудження до кримінального покарання, а так само даних, що стосуються здоров'я, статевого життя, біометричних чи генетичних даних, не застосовується, коли обробка цих даних потрібна задля здійснення прав і виконання обов'язків володільця у сфері трудових правовідносин відповідно до закону зі забезпеченням відповідного захисту інформації.

У ст. 10 Закону України «Про захист персональних даних» [18] зазначено, що використання персональних даних працівниками суб'єктів відносин, пов'язаних із персональними даними, має здійснюватися тільки відповідно до їхніх професійних або службових чи трудових обов'язків. Ці працівники зобов'язані не допускати розголошення в будь-який спосіб персональних даних, що їм були довірені чи стали відомі у зв'язку з виконанням професійних або службових чи трудових обов'язків, окрім випадків, передбачених законом. Таке зобов'язання чинне після припинення ними діяльності, пов'язаної з персональними даними, окрім випадків, встановлених законом.

Зрозуміло, що повністю врегулювати обіг персональної інформації працівника закон не може і ця велика роль має бути покладена на локальні акти підприємств, установ й організацій. Однак загальні категорії й базові –принципово важливі моменти задія обігу персональних даних працівника, незалежно від сфери виробництва у якій він задіяний.

Отже, в тексті Закону України «Про захист персональних даних» [18] використовується дефініція «персональні дані працівника», а саме поняття нормативно не визначене, тобто є потреба не тільки визначити, що таке персональні дані працівника, а й прописати, які саме дані можуть бути зараховані до цієї інформаційної категорії.

ЛІТЕРАТУРА

1. Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? *The Economic Journal*. 124 (581). 2014. Pp. 1213–1233.
2. Вишневецька С.В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації й цифровізації зайнятості. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу у правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Харків, 16 лист. 2018 р. / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. Справ, 2018. С. 57–60.
3. Гидирим А. Талант на платформе: как цифровые технологии изменят рынок труда. URL: https://www.rbc.ru/opinions/business/21/06/2016/576934269_a79479aab95fdc9?from=newsfeed.
4. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986. С. 102–119.
5. Чанишева Г.І. Поняття і ознаки трудової інформації. *Теоретичні і практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності і права* : матер. міжнар. наук. конф., Одеса, 30 лист. 2012 р. Т. 1. Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2012. С. 579–581.
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. Москва : Статут, 2009. 879 с.
7. Софіюк Т.О. Прайвесі та концепція покоління прав людини. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 2. С. 255–25.
8. Загальна декларація прав людини : ООН; Декларація, Міжнародний документ від 10.12.1948. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text
9. Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод : Рада Європи; Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
10. Міжнародний пакт про громадянські й політичні права : ООН; Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1966 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text
11. Конвенція про захист осіб в зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних : Рада Європи; Конвенція, Міжнародний документ від 28.01.1981 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_326#Text
12. Монахов В.Н. Информационные права граждан: опыт защиты и развития. *Право граждан на информацию и защита неприкосновенности частной жизни*: Сборник. Ч. 1. Н. Новгород, 1999. С. 50–61.
13. Про захист фізичних осіб при обробці персональних даних й про вільне переміщення таких даних : Директива 95/46/ЄС Європейського Парламенту й Ради : Європейський Союз; Директива, Міжнародний документ від 24.10.1995 р. № 95/46/ЄС. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_242#Text
14. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва, 1999. 726 с.
15. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. Москва, 1966.
16. Олійник О.М. Порівняльний аналіз кодекса законів про працю 1922р.УСРР та РСФРР. *Збірник наукових праць. Харк. нац. пед. ун-т імені Г.С. Сковороди*. Серія «Історія і географія». 2011. Вип. 40. С. 76–82.
17. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Редакція від 27.02.2021. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
18. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI. Редакція від 20.03.2020. *Відомості ВРУ*. 2010. № 34. ст. 481. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17?find=1&text>