

ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

DISMISSAL OF EMPLOYEES UNDER THE CONDITIONS OF MARITAL STATE

Косенко С.С., студентка III курсу юридичного факультету
Навчально-науковий інститут права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Бондар О.С., к.ю.н.,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Навчально-науковий інститут права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Стаття присвячена аналізу та дослідженню такого явища, як звільнення працівників, під час звичайного та воєнного стану, що, якраз, є досить актуальним на сьогодні, тому що питання права на працю є одним з фундаментальних соціально-економічних прав, і також важливим є не лише декларування та закріплення державою цього права на законодавчому рівні, а й належною реалізацією й дотриманням державою цього права у правозастосовній практиці.

Сьогодення російської агресії проти України мають багато негативних наслідків, таких, наприклад, як соціально-економічні. Це пов'язано з тим, що багато працівників виїхало за кордон, також, роботодавці не можуть забезпечити належно всіх роботою, оскільки також не вистачає ресурсів. Тому необхідно налагодити процес правового регулювання праці.

При цьому, однією з найважливіших, на думку багатьох авторів, гарантій реалізації права на працю є – судовий захист права людини від незаконного звільнення, яка закріплена також статтею 43 Конституції України та міжнародними нормативно-правовими актами. У статті також значна увага приділяється саме порівнянню Кодексу законів про працю України та Закону України № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», до та після встановлення воєнного стану в Україні та змін у чинному трудовому законодавстві, що стосуються його положень та визначенню трудового договору.

Наукова стаття являє собою оригінальне дослідження актуальних змін у правовому порядку і механізмах законодавчого регулювання трудових взаємовідносин в умовах воєнного стану в Україні. Дослідження проблематики здійснювалось завдяки застосуванню методів аналізу, порівняння, системно-структурного дослідження та узагальнення.

За результатами дослідження зроблено висновок, що Воєнний стан не обмежує підстави для звільнення, що діють у звичайний період.

Ключові слова: трудове право, трудовий договір, припинення трудового договору, звільнення, роботодавці, робітник, трудові відносини в період дії воєнного стану, воєнний стан.

The article is devoted to the analysis and research of such a phenomenon as the dismissal of workers during ordinary and martial law, which, precisely, is quite relevant today, because the issue of the right to work is one of the fundamental socio-economic rights, and it is also important not only declaration and consolidation of this right by the state at the legislative level, as well as proper implementation and observance by the state of this right in law enforcement practice.

Today's Russian aggression against Ukraine has many negative consequences, such as, for example, socio-economic ones. This is due to the fact that many workers have gone abroad, also, employers cannot adequately provide work for everyone, because there is also a lack of resources. Therefore, it is necessary to establish the process of legal regulation of labor.

At the same time, in the opinion of many authors, one of the most important guarantees of the realization of the right to work is the judicial protection of human rights against illegal dismissal, which is also enshrined in Article 43 of the Constitution of Ukraine and international legal acts. The article also pays considerable attention to the comparison of the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine №2136 «On the Organization of Labor Relations under Martial Law», before and after the establishment of martial law in Ukraine and changes in the current labor legislation related to its provisions and definition employment contract.

The scientific article is an original study of actual changes in the legal order and mechanisms of legislative regulation of labor relations under martial law in Ukraine. The study of the problem was carried out thanks to the application of methods of analysis, comparison, system-structural research and generalization.

Based on the results of the study, it was concluded that Martial Law does not limit the grounds for dismissal that are valid during the normal period.

Key words: labor law, labor contract, termination of labor contract, dismissal, employer, worker, labor relations during martial law, martial law.

Інститут припинення дії трудового договору є одним із найважливіших у галузі трудового права, про що свідчить кількість судових спорів щодо визнання звільнення незаконним. Норми, що передбачають підстави та порядок звільнення працівників, є імперативними за своєю природою: сторони правовідносин у сфері праці не можуть закріплювати інші правила в локальних чи індивідуальних актах, що спрямовано на забезпечення якомога дієвішого захисту конституційного права на працю.

14 березня 2022 року Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості трудових відносин в період дії воєнного стану. Відповідно до Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного часу в Україні», який було затверджено Верховною Радою України, воєнний стан продовжено до 25 квітня 2022 року. 23 березня 2022 року Закон було підписано Президентом України та офіційно

опубліковано, а 24 березня 2022 року Закон набрав чинності. Положення Закону поширюються на трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Закон визначає основні аспекти правового регулювання процесів укладення, розірвання трудового договору, встановлення та обліку часу роботи і відпочинку працівників, оплати праці, відпустки і призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану.

Перш за все варто сказати, що за юридичною природою трудовий договір – це угода про працю між роботодавцем та найманим працівником.

За Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України) трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати обов'язки, визначені цим договором, відповідно до

трудового законодавства. Роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбаченої законодавством про працю, колективним договором і угодою учасника [1].

Укладення трудового договору означає що як працівник, так і роботодавець набули прав та взяли на себе обов'язки, встановлені для сторін трудового договору законодавством про працю або угодами.

У сфері трудового права та законодавстві про працю вживаються три категорії, що пов'язані з припиненням трудових правовідносин. Такими категоріями є: припинення трудового договору; розірвання трудового договору та звільнення.

Припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Підставою для припинення трудового договору є визначений законом юридичний факт або сукупність юридичних фактів, необхідних для припинення трудового договору. Розірвання трудового договору означає припинення трудових відносин шляхом одностороннього волевиявлення (роботодавця, працівника або осіб, які не є сторонами договору). Тому термін «припинення трудового договору» є ширшим за термін «розірвання трудового договору». Термін «звільнення» вживається по відношенню до працівника і є синонімом терміну «розірвання трудового договору» [2, с.1].

Звільнення працівника за власним бажанням регламентується ст. 38 КЗпП України. Згідно вище вказаної статті, працівник має право розірвати трудовий договір, що укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. Заяву про звільнення працівник може подати як під час робочого часу, так і у випадку відсутності на робочому місці у зв'язку із відпусткою, тимчасовою непрацездатністю, відрядженням або за інших причин.

Звільнення за власним бажанням працівника можливо за таких причин: – переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в інше місце; – вступ до закладу освіти; – неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; – вагітність; – догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; – догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; – вихід на пенсію; – прийняття на роботу за конкурсом; – інші поважні причини.

Цей перелік не є вичерпним, тому що залежно від фактичних обставин у кожному конкретному випадку поважними можуть бути визнані й інші причини [1].

Також працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує: – законодавство про працю; – умови колективного чи трудового договору [3].

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем, підстави такого звільнення поділяються на загальні та додаткові. Загальними підставами є такі, що поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності та організаційно-правової форми створення. Додатковими ж є підстави, які поширюються тільки на певні категорії працівників, прямо передбачені законодавчими актами. Перелік цих підстав є вичерпним [4].

Загальними підставами звільнення роботодавцем є: зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі вна-

слідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення; прогули (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення; призов або мобілізація роботодавця фізичної особи під час особливого періоду; встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийняли, або виконуваній роботі протягом строку випробування; вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили [5].

Варто зауважити, що відповідно до ст. 5 Закону, у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці [6].

Згідно (ч. 6 ст. 43) Конституції України кожному громадянину гарантує захист від незаконного звільнення [7]. Ця гарантія забезпечується шляхом закріплення цілого ряду вимог до порядку припинення трудового договору. Так, розірвати трудові відносини можна тільки за наявності на те законних підстав. Перелік таких підстав закріплений у КЗпП України.

Нагадаємо, що згідно ст. 36 та ст. 40 КЗпП України звільнення буває: за згодою сторін; з ініціативи роботодавця (ст. 40 КЗпП) України; з інших підстав (п. 2-8 ст. 36 КЗпП України) [1].

Тож розглянемо усі ці види звільнень відповідно до нового Закону. Стаття 4 даного Закону визначає, що у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури) [6]. Отже, незважаючи на воєнний стан в Україні та ведення бойових дій в окремих регіонах України, звільнення працівника повинно відбуватись виключно у відповідності до вимог чинного законодавства.

Проаналізувавши ст. 41 КЗпП України, можемо стверджувати що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках: змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників [1].

Далі доречно буде розглянути інші підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Наприклад відповідно про питання прогулів, слід зазначити, що, згідно роз'яснення Мінекономіки, працівники, які не виходять на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, не можуть бути звільнені за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України за підставою «прогул». Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин. Якщо не було оголошено простою, у такому випадку за працівниками зберігаються робоче місце та посада [8].

Але разом з тим виникає цілком закономірне питання, чи має підприємство запровадити простій для працівника, з виплатою заробітної плати в розмірі 2/3 його посадового окладу, якщо він без попередження роботодавця залишив робоче місце, виїхав за кордон, роботу не виконує? Тоді як підприємство працює, працівники виконують роботу в приміщенні роботодавця, бойові дії не відбуваються.

З даного приводу цікавою виявляється думка Державної служби з питань праці. Згідно якої простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвортною силою або іншими обставинами. Залишення працівником робочого місця за власною ініціативою не є підставою для запровадження йому простою. «Але й звільняти такого працівника за прогул без поважної причини до одержання від нього пояснень не варто» [9]. Натомість, відповідно до статті 13 Закону, трудовий договір із таким працівником може бути призупинений. Призупиненням трудового договору треба вважати – тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Дія трудового договору може призупинятися у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість виконання ним роботи. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію. Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором. Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник.

Тепер що стосується звільнення з ініціативи працівника. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 КЗпП України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов [1]. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки [6].

датності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки [6].

Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні, незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану. Закон діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану. А норми КЗпП України можна використовувати тільки якщо вони не суперечать нормам Закону.

Отже звільнення працівника відбувається за загальними процедурами, передбаченими КЗпП України у випадку розірвання трудового договору з ініціативи працівника та з ініціативи роботодавця. Повернемося до питання щодо підстав розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, які визначені частиною 1 статті 40 КЗпП України. Важливим є те, що згідно статті 5 Закону, у період дії воєнного стану допускається звільнення (що раніше було заборонено ч.3 ст. 40 КЗпП України) працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки [1, 2].

Згідно цієї ж статті також не застосовується норми статті 43 КЗпП України, яка передбачає отримання попередньої згоди первинної профспілкової організації при розірванні трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 КЗпП України. Але ця норма не стосується випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Також з власної ініціативи роботодавець може звільнити всіх працівників в період дії воєнного стану у разі повної ліквідації підприємства (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП України) [1].

Підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця визначені частиною 1 статті 40 КЗпП України. Але важливим є те, що згідно статті 5 Закону, у період дії воєнного стану допускається звільнення (що раніше було заборонено ч.3 ст. 40 КЗпП) працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки [6].

Можна зробити порівняння змін ще наглядним:

1. Звільнення працівника за його бажанням. Було: за загальним правилом працівник має письмово повідомити роботодавця про своє бажання звільнитись за два тижні. Стало: у зв'язку із веденням бойових дій у районі, де знаходиться роботодавець, працівник може звільнитись у строк, що вказаний у його заяві.

2. Звільнення працівника з ініціативи роботодавця. Було: звільнення працівників під час відпустки та під час перебування на лікарняному, заборонене. Стало: звільнення з ініціативи роботодавця можливе як під час від-

пустки (крім відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами та відпустки по догляду за дитиною до 3 років), так і під час перебування на лікарняному. Разом з тим, дата звільнення має бути зазначена першим робочим днем після закінчення лікарняного чи відпустки.

Також потрібно розглянути досить актуальне питання, яке пов'язане зі смертю суб'єктів трудових відносин. Працівник помер – процедура припинення трудового договору з 16.08.2022 року. Звільнення за п. 8-2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим у разі смерті працівника трудової книжка видається на руки його найближчим родичам під розписку або надсилається поштою на їх вимогу. Звільнення за п. 8-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України смерть роботодавця – ФОП або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у п. 8-1 ч. 1 цієї статті (за наявності). Датою припинення трудового договору вважається день подання такої заяви [1].

Наступним цікавим випадком є особливий порядок звільнення у зв'язку із знищенням підприємств. Звіль-

нення за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України за ініціативою роботодавця неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою 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 [10].

Отже, підсумовуючи все вищесказане, зазначимо те, що війна ввела свої правила гри в життя всієї країни і кожного громадянина зокрема. Проте Україні гостро потрібні підприємства, робочі місця, а головне – люди для роботи. Тому взаєморозуміння та спілкування між роботодавцем і працівником дозволить пройти всі випробування на шляху відновлення країни. Воєнний стан не виключає підстав для звільнення, які діють у звичайний час. Тобто закон і надалі допускатиме припинення трудових відносин за згодою обох сторін, скорочення чисельності або штату працівників тощо. Закон передбачає лише спрощення певних процедур, пов'язаних зі звільненням під час воєнного стану.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.03.2023).
2. Підстави припинення трудового договору. Дніпровське районне управління юстиції у м. Києві. 2016. URL: <https://dnipr.kyivcity.gov.ua/files/2016/3/10/dogovir.pdf> (дата звернення 16.03.2023).
3. Вздорова О.М. Питання розірвання трудового договору. Департаменту соціального, трудового та гуманітарного законодавства. URL: Питання розірвання трудового договору (minjust.gov.ua). (дата звернення 16.03.2023).
4. Голева Н.П. Трудовий договір. Строки та умови його укладення. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_8564 (дата звернення 16.03.2023).
5. Олена Б. Звільнення за ініціативою роботодавця: підстави та умови. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/213216_zvlnennya-zantsativoyu-robotodavtsya-pdstavi-ta-umovi (дата звернення 16.03.2023).
6. 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> (дата звернення: 16.03.2023).
7. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР/ Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
8. Роз'яснення Мінекономіки від 05.03.2022 р. «Відповіді на поширені питання зі сфери трудових відносин в умовах воєнного часу». URL: <https://document.vobu.ua/doc/10321> (дата звернення 16.03.2023).
9. Рекомендації для роботодавців та працівників на період воєнного стану. Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/pidpryemstvo-pratsiue-pratsivnyky-vykonuiut-robotu-u-prymishchenni-robotodavtsia-boiovi-dii-ne-provodiatsia-odyn-z-pratsivnykiv-bez-poperedzhennia-zalyshyv-roboche-mistse-ta-vyikhav-za-kordon-robot/> (дата звернення 16.03.2023).
10. Коментар Міністерства економіки 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=КоментарMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchoDoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh&fbclid=IwAR0mHk5iEXaHiWfKffUvX4OLSIYmb9BTLM-dEwUWpzS9bxF3uJ4M-3VHYEU> (дата звернення 16.03.2023).