

ЗАКОНОДАВЧІ ЗМІНИ ЩОДО ПОГЛИБЛЕННЯ ФЛЕКСИБІЛІЗАЦІЇ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ, ЗУМОВЛЕНІ ПАНДЕМІЄЮ COVID-19

LEGISLATIVE CHANGES TO DEEPEN FLEXIBILIZATION IN LABOR LEGAL RELATIONS DETERMINED BY COVID-19 PANDEMIC

Парпан Т.В., к.ю.н.,
доцент кафедри соціального права

Львівський національний університет імені Івана Франка

Статтю присвячено проблемам дотримання стану збереження балансу інтересів та гарантій сторін трудових правовідносин у зв'язку з флексибілізацією трудового законодавства. Проаналізовано законодавчі новели, які розширили правосуб'єктність сторін трудового договору, закріпивши більше можливостей у застосуванні гнучких форм організації праці. Відзначено, що не всі поспішні дії авторів законодавчих нововведень можна розцінювати як такі, що зробили трудові правовідносини збалансованішими. Варто було приділити достатню увагу гарантуванню обумовлених сторонами трудового договору умов та зробити законодавчі положення більш юридично визначеними.

Досліджено особливості запровадження гнучкого режиму робочого часу, дистанційної та надомної форм організації праці. Доведено, що роботодавець не має право змінювати працівнику індивідуальний режим робочого часу без його згоди, оскільки це суперечить чинному трудовому законодавству, зокрема, положенням щодо договірної порядку зміни умов трудового договору. Висловлені застереження щодо повернення до правового поля поняття «виробнича необхідність». Наголошується на тому, що хоча це дозволить роботодавцю бути більш мобільним в організації робочого процесу працівників, проте послабить рівень захисту працівника від можливої свавільності з боку роботодавця.

Розглянуто спільні та відмінні риси у правовому регулюванні дистанційної і надомної праці. Визначено умови та підстави їх запровадження. Виявлено недоліки в їхньому правовому регулюванні, зокрема щодо переміщення дистанційних працівників. Відзначено та обґрунтовано важливість для сторін трудового договору законодавчих положень, які закріпили: право дистанційного працівника на «період відключення» (вільний для відпочинку час); заходи, що дозволяють певною мірою запобігати утиску працівників на роботі; підстави матеріальної відповідальності працівників, які захищатимуть інтереси роботодавця у трудових правовідносинах.

Зроблено висновок, що законодавчі новели щодо застосування гнучких форм організації праці зіштовхуються з уже наявними законодавчими недоліками. Це не сприяє збалансованості інтересів сторін трудового договору та реалізації ними своїх трудових прав. Тому важливе подальше удосконалення трудового законодавства в цьому напрямі.

Ключові слова: дистанційна праця, надомна робота, гнучкий режим, трудовий договір, працівник, зміна умов трудового договору, переміщення на інше робоче місце, переведення на іншу роботу.

The article is devoted to the problems of maintaining the balance of interests and guarantees of the parties to the employment relationship in connection with the flexibility of labor legislation. Legislative changes are analyzed, which expanded the legal personality of the parties to the employment contract, consolidating more opportunities in the application of flexible forms of labor organization. It is noted that not all hasty actions of the authors of legislative changes can be regarded as those that have made labor relations more balanced. It was necessary to pay more attention to the guarantee of the conditions stipulated by the parties to the employment contract and to make the legal provisions more legally defined.

Features of introduction of a flexible mode of working hours, remote and home-based forms of the organization of work are investigated. It is proved that the employer is not entitled to change the employee's individual working hours without the consent of the employee, as it contradicts the current labor legislation, namely: the provisions on the contractual procedure for changing the terms of the employment contract. Precautions have been expressed regarding the return to the legal field of the concept of "production necessity". It is emphasized that although this will allow the employer to be more mobile in organizing the work process of employees, it will weaken the level of protection of the employee from possible arbitrariness on the part of the employer.

Common and distinctive features in the legal regulation of remote and home work are considered. The conditions and grounds for their introduction are determined. Deficiencies in their legal regulation were revealed, in particular regarding the relocation of remote workers. The importance for the parties to the employment contract of the legislative provisions that enshrined: the right of a remote worker to a "period of disconnection" (free time for rest); measures that allow, to some extent, to prevent harassment of workers at work; and also, the bases of material responsibility of workers who will act on protection of interests of the employer in labor legal relations.

It is concluded that legislative changes regarding the use of flexible forms of labor organization encounter existing legislative shortcomings. This does not contribute to the balance of interests of the parties to the employment contract and the implementation of their employment rights. Therefore, it is important to further improve labor legislation in this direction.

Key words: remote work, home work, flexible mode, employment contract, employee, change of employment contract terms, changes of workplace, transfer to another job.

Зумовлені світовою пандемією COVID-19 та додані за останні роки елементи гнучкості до правового регулювання трудових відносин сприяли розширенню правосуб'єктності сторін трудового договору. Проте не всі поспішні дії законодавця можна розцінювати як такі, що зробили трудові правовідносини збалансованішими та соціально безпечними для їх суб'єктів.

На сьогодні таким гнучким формам організації праці, як дистанційна та надомна робота, гнучкий режим робочого часу, що отримали відповідне місце у вітчизняному трудо-правовому полі, у науковій правничій літературі, присвячено доволі багато уваги. Зокрема, їх було проаналізовано у працях В.Я. Бурака, К.М. Горбачової, М.І. Іншина, М.Ю. Кузнецової, П.Д. Пилюпенка, О.С. Погорелової, Я.В. Сімутіної, П.Ю. Світайла, Я.В. Свічкарьової,

В.В. Юровської. Водночас окремі аспекти залишилися поза увагою дослідників, що дає підстави провести більш детальний аналіз цих законодавчих новел та з'ясувати стан збереження балансу інтересів і гарантій головних суб'єктів трудових правовідносин, виявити недоліки законодавчих змін, запропонувавши шляхи їх усунення.

Згідно з внесеними від 4 лютого 2021 р. змінами до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [1] сторонам трудового договору надано можливість запроваджувати для працівників гнучкий режим робочого часу, який є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку. Він встановлюється за *письмовим* погодженням між працівником та роботодавцем як під час прийняття на роботу, так і згодом. До того ж, згідно зі ст. 60 КЗпП України сторони мають право встановити

його як на визначений строк, так і безстроково [2]. Такий режим робочого часу передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу впродовж робочого дня.

Водночас із гнучкою формою організації праці зазначеними змінами до КЗпП України була передбачена можливість залучати працівників до надомної або дистанційної праці. Надомна праця визначається як робота, що виконується у відповідній закріпленій зоні, де працівник використовує технічні засоби, необхідні для виробництва продукції, надає послуги, виконує роботу тощо. Дистанційна робота – це робота, яка пов'язана з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Основними відмінностями надомної і дистанційної праці є: 1) наявність фіксованого робочого місця в працівника, який виконує надомну роботу [3, с. 161–162]; 2) процес праці (способи і характер дій; засоби праці). Водночас у правовому регулюванні надомної та дистанційної праці є багато спільного. Зокрема, залучення працівника до такої роботи можливе на підставі трудового договору, який обов'язково має бути укладено у письмовій формі (ст. 24 КЗпП України). Важливо, що письмова форма трудового договору дозволяє його сторонам не лише конкретизувати свої права та обов'язки, а також відстоювати у випадку їх порушень.

Запровадити дистанційну та надомну працю роботодавець може відповідним наказом (розпорядженням) і без оформлення письмового трудового договору, але за умови настання певних екстраординарних випадків (загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника тощо). Причому згоду працівника на це не вимагають. Він має бути лише ознайомлений із цим наказом (розпорядженням) впродовж двох днів з дня прийняття такого документа, але до запровадження такої роботи. За аналогічною процедурою та за таких же екстраординарних випадків роботодавець має право встановити для працівників гнучкий режим робочого часу (ч. 2 ст. 60 КЗпП України).

Відповідно до ч. 2 ст. 60, ч. 8 с. 60-1 та ч. 11 ст. 60-2 КЗпП України зазначені тут винятки не вважаються «зміною істотних умов праці». І з цим варто погодитись, адже фактично відбувається «зміна умов трудового договору», а не «зміна істотних умов праці». Щоправда, зміна умов трудового договору, яка проводиться без згоди з працівником, мала б визнаватися примусовою працею. Проте наявність виняткових обставин дозволяє таку ситуацію розглядати як тимчасове переведення, що передбачене ч. 2 ст. 33 КЗпП України. Хоча в цьому випадку строк такого переведення не обмежується одним місяцем, а обумовлюється часом настання певної події (наприклад, відсутністю загрози техногенного характеру або поширення пандемії, закінченням періоду самоізоляції працівника).

Водночас маємо ще одне розширення можливостей роботодавця. Так, відповідно до ч. 6 ст. 60 КЗпП України він отримав право впродовж календарного року на строк до одного місяця запроваджувати для робітників, які працюють із гнучким режимом робочого часу, загальний режим роботи, що діє на підприємстві, в установі, організації. При цьому ні попередження, ні згоди працівника на це також не вимагається. Підставою для такої зміни має бути виробничо-технічна необхідність та/або виконання невідкладних і непередбачуваних завдань. Тут, як і в попередньо проаналізованих випадках, норми ч. 3 ст. 32 КЗпП України теж не застосовуються.

Таким чином, на вимогу роботодавця без погодження з працівником останньому може бути змінено його індивідуальний режим роботи. Але такий законодавчий підхід суперечить змісту ст. 31 КЗпП України, яка забороняє в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору. За правилами договірної регулювання умова трудового договору, щодо якої його сторони досягли згоди, вважається істотною і може бути змінена лише за взаємним погодженням сторін.

Щодо нібито «екстраординарності» підстав, передбачених ч. 7 ст. 60 КЗпП України, то тут варто згадати, що раніше у трудовому законодавстві (до змін, внесених у 1999 р. до ст. 33 КЗпП України) вже існувало поняття «виробнича необхідність», що розглядалось як підстава для тимчасового переведення працівника без його згоди. Але, як і всі випадки примусової праці, воно було скасоване. Повернення ж до правового поля «виробничої необхідності», з одного боку, зможе лобювати інтереси роботодавця через надання йому нових можливостей в організації робочого процесу, а з іншого, послабить рівень захисту працівника від можливої свавільності з боку роботодавця.

Наступне, на що звертаємо увагу, – це законодавчі зміни, які стосуються робочого місця працівників. Як відомо, у трудовому законодавстві зміна робочого місця працівника розглядається як окреме правове явище – «переміщення на інше робоче місце» (ч. 2 ст. 32 КЗпП України). Оскільки внаслідок переміщення на інше робоче місце зміна умов трудового договору не відбувається, тому роботодавцю на таке «переміщення» згода робітника не потрібна. Але для окремих категорій працівників, зважаючи на особливості виконуваної ними роботи, умова про робоче місце є істотною. До таких категорій належать і працівники, які виконують надомну та дистанційну роботу. Хоча безпосередньо у КЗпП про це не наголошено, але такий висновок напрашується, виходячи зі змісту ст. ст. 60-1, 60-2 КЗпП України та Типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу [4].

Наразі чинне трудове законодавство надає робітникам, які працюють дистанційно або залучені до надомної праці, більше можливостей, пов'язаних з організацією їхніх робочих місць. Відтепер робочим місцем як надомного, так і дистанційного працівника може бути будь-яке місце, обране ним, але яке знаходиться поза робочими приміщеннями та територією роботодавця. Працівник, який виконує надомну роботу і хоче змінити своє фіксоване робоче місце, повинен погодити це з роботодавцем. Якщо роботодавець не погоджується на це, то він повинен обґрунтувати свою відмову. Проте якщо працівнику через незалежність від нього причини, які зумовлюють неможливість виконання ним роботи на фіксованому робочому місці, необхідно його змінити, він може це зробити без погодження з роботодавцем, але попередивши про це за три робочих дні до зміни.

На відміну від працівника, який виконує надомну роботу, для дистанційного працівника особливостей щодо зміни його робочого місця трудовим законодавством не встановлено. Це пов'язано з тим, що від таких працівників не вимагається мати «фіксоване робоче місце». Але оскільки дистанційний працівник може виконувати роботу і на території роботодавця, то не зайвим було б законодавчо закріпити вказівку, що, допоки працівники працюють дистанційно не на території роботодавця, норми ч. 2 ст. 32 КЗпП України до них не застосовуються.

Відтоді, як в Україні у зв'язку із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) значна частина найманих працівників змушена була працювати в дистанційному режимі, причому в більшості випадків на дому, сторони трудових правовідносин отримали від цього як плюси, так і мінуси [5, с. 36–37; 6, с. 130]. Серед мінусів: збільшення витрат на комунальні послуги, пов'язані з використанням особистих засобів та обладнання для роботи. Адже роботодавець не завжди мав змогу або бажання належним чином забезпечити працівника відповідним обладнанням [5, с. 37]. Зауважимо, що на момент введення карантину в Україні (12 березня 2020 р.) для працівників, які виконують надомну роботу, питання компенсації за використання інструментів та обладнання, необхідного їм в роботі, певною мірою було врегульовано [2; 7; 8]. Проте не всі роботодавці поспішали з реалізацією аналогічних положень для дистанційних працівників.

Згодом необхідність відшкодувати витрати, пов'язані з дистанційною роботою, була прописана у ст. 60-2 КЗпП України. Отже, працівник та роботодавець мають право самостійно визначати у трудовому договорі особливості такого відшкодування. Якщо ж трудовий договір не буде містити інформацію про забезпечення працівника необхідними для виконання ним своїх обов'язків засобами та обладнанням, таке зобов'язання буде покладено на роботодавця. Своєю чергою він повинен буде організувати встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплатити витрати, пов'язані з цим. Щодо компенсаційних витрат для працівників з надомною формою організації праці, то це питання автори законодавчих змін також вирішили не залишати без уваги, закріпивши у ст. 60-1 КЗпП України нагадування, що компенсація за використання необхідного в роботі обладнання для цієї категорії працівників регулюється ст. 125 КЗпП України.

Нововведенням стало положення, згідно з яким сторони у трудовому договорі зобов'язані закріпити для працівників, котрі виконують дистанційну роботу, «період відключення», тобто гарантувати працівнику вільний для відпочинку час, впродовж якого він має право перервати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок із роботодавцем. Зважаючи на те, що за дистанційної роботи працівник розподіляє робочий час на власний розсуд (якщо інше не буде обумовлено сторонами трудового договору), узгодити такий період вільного часу для відпочинку працівника надзвичайно важливо. Це гарантує йому не лише реалізацію права на відпочинок (зокрема, на перерву для відпочинку та харчування і щоденний відпочинок), але й не надаватиме підстав роботодавцю трактувати таку відсутність працівника як порушення умов трудового договору або трудової дисципліни. Водночас не зайвим було б у трудовому договорі прописати дії працівника та роботодавця, якщо через незалежні від них причини (збій електропостачання, відсутність інтернету тощо) інформаційно-телекомунікаційний зв'язок між ними може бути перервано.

Важливим кроком для удосконалення трудового законодавства є запровадження норм, які дозволять запобігати утиску працівників на роботі. Так, відповідно до ч. 10 ст. 60-2 КЗпП України працівники отримали право вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно них були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. Завдяки такому запобіжному заходу працівники зможуть уникнути переслідування на робочому місці, а цей, хоч і нетривалий, період дозволить роботодавцю оцінити ситуацію, що склалася в колективі, та стабілізувати її. Скористатися правом тимчасового переведення на дистанційну роботу працівник зможе лише за умови, що роботодавець не відмовить йому в цьому. Відмова роботодавця в такому переведенні повинна бути обґрунтована: 1) неможливістю виконання дистанційної роботи, зважаючи на трудову функцію працівника; 2) ненаданням працівником фактів, які підтверджують, що мали місце дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства.

Для побудови сучасних та цивілізованих трудових правовідносин у будь-якій розвиненій державі життєво важливим є баланс інтересів працівника та роботодавця і його збереження й забезпечення [9, с. 112]. Тому особлива увага завжди приділяється інституту юридичної відповідальності у трудовому праві. Зміни до КЗпП України від 4 лютого 2021 р. стосувались і його.

Так, для захисту своїх інтересів у трудових правовідносинах роботодавцю надано право притягнення праців-

ників, які виконують надомну та дистанційну роботу, до повної матеріальної відповідальності, якщо шкоди завдано недостаткою, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для роботи (п. 10 ст. 134 КЗпП). Зауважимо, що в цьому випадку форма провини працівника не вплинула на вид матеріальної відповідальності.

Якщо розширення підстав повної матеріальної відповідальності не обмежує права сторін трудового договору, то деякі нові аспекти в питаннях дисциплінарного впливу на працівника викликають застереження. Так, ч. 12 ст. 60 КЗпП роботодавцю надано право в разі порушення працівником встановленого гнучкого режиму робочого часу, крім застосування відповідних дисциплінарних стягнень, перевести його на загальний режим роботи. Виглядає так, що у трудовому законодавстві з'являється нове дисциплінарне стягнення у вигляді «переведення».

Аналізуючи це, бачимо, що знову, як і у випадках, передбачених ч. 6 ст. 60 КЗпП України, йдеться про зміну режиму роботи працівника без погодження з ним. Але тут не буде зайвим нагадати, що така норма суперечить Конвенції Міжнародної організації праці № 105 «Про скасування примусової праці», яка ратифікована Україною 5 жовтня 2000 р. й яка закликає не вдаватися до такої форми примусової праці як до засобу підтримання трудової дисципліни [10]. Також згадаємо постанову Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 1 листопада 1996 р., в якій наголошувалося, що не можуть застосовуватись як такі, що суперечать Конституції, правила ст. ст. 32, 33, 34 КЗпП України, відомчих положень або статутів про дисципліну тощо, що передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення [11].

На завершення відзначимо, що, аналізуючи ст. 60-1 та ст. 60-2 КЗпП України, створюється враження, що, усуваючи попередні недоліки ст. 60 КЗпП України (в редакції від 30 березня 2020 р. [12]), яка отримала свого часу немало критики [13, с. 98–99; 14, с. 337], законотворців не хвилювало нагромадження ідентичного або схожого за змістом тексту в статтях. Їх прагнення розмежувати та деталізувати процеси запровадження гнучкого режиму роботи, надомної і дистанційної праці, на жаль, не створило враження юридичної визначеності. Остання як один із елементів принципу верховенства права передбачає, що законодавець повинен прагнути чіткості та зрозумілості у викладенні норм права. Кожна особа залежно від обставин повинна мати можливість орієнтуватися в тому, яка саме норма права застосовується у певному випадку, та мати чітке розуміння щодо настання конкретних наслідків у відповідних правовідносинах з огляду на розумну і передбачувану стабільність норм права (абзац 6 пп. 3.2 п. 3 мотивувальної частини) [15].

Отже, зазначимо, що, не заперечуючи важливості та позитивні моменти від законодавчих змін, які вплинули на флексibilізацію вітчизняних трудових правовідносин, все ж варто було більше уваги приділити гарантуванню обумовлених сторонами трудового договору умов та надати законодавчим положенням юридичної визначеності.

До того ж, вкотре переконуємося, що норми трудового законодавства, пов'язані зі зміною умов трудового договору, давно потребують удосконалення. Адже навіть нововведення щодо застосування нових гнучких форм організації праці наштовхуються на ці законодавчі недоліки та створюють неоднозначне їх тлумачення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 4 лютого 2021 р. № 1213-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 16.08.2021).

2. Кодекс законів про працю України : Закон Верховної Ради УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.
3. Горбачова К.В., Нежевило В.В., Міщенко Є.В. Актуальні проблеми правового регулювання дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму зайнятості населення в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 3. С. 160–163. URL: http://lsej.org.ua/3_2021/42.pdf (дата звернення: 18.08.2021).
4. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу : наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 р. № 213-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#n16> (дата звернення: 23.08.2021).
5. Бурак В.Я. Трудовий договір про дистанційну роботу. *Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти* : збірник статей. Київ : ВД «Дакор», 2021. С. 30–38. URL: <http://trudovi.org/textEditor/Kuhnia%20trudovukh%20prav.pdf> (дата звернення: 21.08.2021).
6. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2013. № 1. С. 129–134. URL: http://nbuv.gov.ua/dr_p_2013_1_29.pdf (дата звернення: 22.08.2021).
7. Про затвердження Положення про умови праці надомників : постанова органів влади СРСР від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення: 18.08.2021).
8. Щодо праці надомників : лист Міністерства соціальної політики України від 25 листопада 2015 р. № 692/13/133-15. URL: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/13524-692s15.html> (дата звернення: 23.08.2021).
9. Черкунов О.В. Сутність виробничої функції трудового права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2019. № 37. С. 111–114. URL: <http://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc37/30.pdf> (дата звернення: 25.08.2021).
10. Конвенція про скасування примусової праці : міжнародний документ від 25 червня 1957 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text (дата звернення: 18.08.2021).
11. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9. *Офіційний вебпортал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96> (дата звернення: 20.08.2021).
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 березня 2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 18.08.2021).
13. Шовкун Ю.В. Правове регулювання дистанційної (надомної) роботи під час карантину. *Право. Людина. Довкілля. Law. Human. Environment*. 2020. Vol. 11. № 3. С. 96–101. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/IHE_2020_11_3_13 (дата звернення: 24.08.2021).
14. Мацегора Ю.В. Забезпечення трудових прав в умовах дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 4. С. 336–338. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2021/4_2021.pdf (дата звернення: 21.08.2021).
15. Рішення у справі за конституційним поданням 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень розділу I, пункту 2 розділу III «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» : рішення Конституційного Суду України від 2 березня 2015 р. № 213-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-20#Text> (дата звернення: 23.08.2021).