

Трудове право

УДК 349.2

Свічкарьова Ярослава Віталіївна

кандидатка юридичних наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права України

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Свечкарева Ярослава Витальевна

кандидат юридических наук, доцент,

доцент кафедры трудового права Украины

Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого

Svichkarova Yaroslava

Candidate of Law Sciences, Associate Professor,

Associate Professor of Labor Law of Ukraine

Yaroslav Mudryi National Law University

Зав'ялов Єгор Володимирович

студент

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Завьялов Егор Владимирович

студент

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Zavialov Yehor

Student of the

Yaroslav Mudryi National Law University

**ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПІД ЧАС
ВОЄННОГО СТАНУ
О ПРЕКРАЩЕНИИ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ВО
ВРЕМЯ ВОЕННОГО СОСТОЯНИЯ**

ON THE SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT AGREEMENT DURING MARTIME

Анотація. Введення воєнного стану 24 лютого 2022 року на всій території нашої держави стало поштовхом до запровадження змін у чинне законодавство з питань організації трудових відносин у період особливого правового режиму. У зв'язку з цим було прийнято Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

В статті розглянуто зміни, які відбулися у трудовому законодавстві України, у зв'язку із введенням особливого правового режиму. Закцентовано увагу на дослідженні такого правового явища як «призупинення дії трудового договору», виявлені особливості його застосування та зроблено висновки щодо змін та доповнень до чинного трудового законодавства, з метою уникнення обмежень трудових прав у майбутньому. Розмежовано схожі за правовою суттю поняття «простій» та «призупинення дії трудового договору», наведені риси, за якими дані правові терміни необхідно розрізняти.

Також зазначено, що через відсутність правового механізму застосування поняття «призупинення дії трудового договору» в частині відшкодування усіх компенсаційних виплат країною-агресором, виникають колізії, які спричиняють обмеження конституційних прав та свобод людини та громадянина (право на соціальний захист). Запропоновано запровадити зміни в системі законодавства, які в майбутньому дозволять використовувати поняття «призупинення дії трудового договору» без обмежень конституційних прав та свобод людини та громадянина. Сформульовано висновки, про необхідність продовження дослідження нововведень законодавця в частині «призупинення дії трудових відносин», оскільки в майбутньому можливе його запровадження в систему законодавства на постійні основи.

Ключові слова: трудові права, трудовий договір, простій, «призупинення дії трудового договору», компенсаційні виплати.

Анотація. Введення воєнного положення 24 лютого 2022 г. на всій території нашого державства стало толчком к введенню змін в діюче законодавство по питаннях організації трудових відносин в період особого правового режиму. В цій зв'язі був прийнятий Закон України №2136-ІХ «Об організації трудових відносин в умовах воєнного положення».

В статті розглянуті зміни в трудовому законодавстві України в зв'язі з введенням особого правового режиму. Акцентовано увагу на дослідженні такого правового явища як «призупинення дії трудового договору», виявлені особливості його застосування і зроблені висновки об змінах і доповненнях к діючому трудовому законодавству, во избежание обмежень трудових прав в майбутньому. Розмежовані схожі по правовій сутності поняття «простий» і «призупинення дії трудового договору», наведені риси, відповідно до яких дані правові терміни необхідно розрізняти.

Також відзначено, що через відсутність правового механізму застосування поняття «призупинення дії трудового договору» в частині відшкодування всіх компенсаційних виплат країною-агресором, виникають колізії, які тягнуть за собою обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина (право на соціальну захист). Предложено внести зміни в систему законодавства, дозволяючі в майбутньому використовувати поняття «призупинення дії трудового договору» без обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина. Сформульовані висновки о необхідності продовження дослідження нововведень законодавця в частині «призупинення дії трудових відносин»,

поскольку в будущем возможно его внедрение в систему законодательства на постоянных основе.

Ключевые слова: *трудовые права, трудовой договор, простой, «приостановка действия трудового договора», компенсационные выплаты.*

Summary. *The imposition of martial law on February 24, 2022 throughout our country was the impetus for the introduction of changes in existing legislation on the organization of labor relations during the special legal regime. In this regard, the Law of Ukraine "2136-IX" On the organization of labor relations in martial law "was adopted.*

The article considers the changes that have taken place in the labor legislation of Ukraine in connection with the introduction of a special legal regime. Emphasis is placed on the study of such a legal phenomenon as "suspension of the employment contract", identified features of its application and conclusions on changes and additions to current labor legislation to avoid restrictions on labor rights in the future. Distinguished by the legal essence of the concept of "simple" and "suspension of the employment contract" are the features by which these legal terms must be distinguished.

It is also noted that due to the lack of a legal mechanism for applying the concept of "suspension of the employment contract" in terms of reimbursement of all compensatory payments by the aggressor country, conflicts arise that restrict the constitutional rights and freedoms of man and citizen (right to social protection). It is proposed to introduce changes in the system of legislation, which in the future will allow to use the concept of "suspension of the employment contract" without restricting the constitutional rights and freedoms of man and citizen. Conclusions are formulated on the need to continue the study of innovations of the legislator in terms of "suspension of labor relations", as in the future it is possible to introduce it into the system of legislation on a permanent basis.

Key words: *labor rights, employment contract, simple, "suspension of the employment contract", compensation payments.*

Постановка проблеми. Запровадження законодавцем правової категорії «призупинення дії трудового договору» викликає деякі проблемні питання щодо його реалізації в процесі правозастосовчої практики.

Актуальність дослідження. У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти нашої держави Указом Президента України № 64/2022 від 24 лютого 2022 р. «Про введення воєнного стану в Україні»[1] та Законом України «Про затвердження Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні"[2] з 24 лютого 2022 р. на території України введено особливий правовий режим.

Зміст правового режиму воєнного стану, порядок його введення та скасування, правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій в умовах воєнного стану, гарантій прав і свобод людини і громадянина, прав та законних інтересів юридичних осіб визначено в Законі України № 389-VII від 12.05.2015 р. «Про правовий режим воєнного стану» (далі Закон № 389-VII) [3].

Відповідно п. 1 ст. 20 вказаного Закону правовий статус та обмеження прав і громадян та прав і законних інтересів юридичних осіб в умовах воєнного стану визначається відповідно до Конституції України і цього Закону. Таким чином, під час перебування держави у режимі воєнного стану деякі трудові права можуть бути обмежені.

Війна викликала безліч проблем, особливо у соціально-економічній сфері: зруйновано багато будівель та люди вимушені покидати свої домівки, зупинена діяльність багатьох підприємств, установ, організацій, тому на

сьогодні гостро постає питання щодо організації та оптимізації трудових відносин за таких умов.

Прийняття 15 березня 2022 р. Верховною Радою України Закону України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»[4] дозволило частково вирішити найбільш нагальні питання щодо подолання гострих воєнних викликів, які постали перед роботодавцями в частині організації трудових відносин та забезпечення трудових прав працівників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Науковці мирної правової спеціальності «трудове право та право соціального забезпечення» активно долучаються до роздумів над проблемами трудових правовідносин, соціального захисту прав та законних інтересів людей праці.

Так, 12 травня 2022 р. фахівцями кафедри соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кафедри цивільного права і процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, Громадської організації «Український Центр цивільно-правових досліджень» було організовано та проведено круглий стіл на тему: «Особливості організації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану», в якому приймали участь - Буряк В. Я., Вишневецька С. В. [11], Жернаков В. В. [12], Серeda О. Г. [13], Бурнягіна Ю. М. [13], Ярошенко О. М. [14] та інші. Питань «припинення дії трудового договору» торкалися у своїх працях такі науковці як Вавженчук С.Я. [7], Новак І. М. [9].

Мета. На основі аналізу чинного законодавства та думок науковців щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану автори ставлять за мету зробити висновки відносно внесення змін у чинне законодавство з метою уникнення у майбутньому порушення трудових прав працівників.

Виклад основного матеріалу. Однією із новел, введених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» стала дефініція «призупинення дії трудового договору. Так, згідно з ч.1 статті 13 Закону № 2136-IX, «призупинення дії трудового договору» - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Про призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України [4].

Слід зазначити, що «призупинення дії трудового договору» в деяких моментах є схожим з таким поняттям як «простій», що міститься у ст. 34 Кодексу законів про працю України [5]. Так, «простій» – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Отже, і у випадку простою і при «призупиненні дії трудового договору», робота призупиняється з обставин, які не залежать від волі працівника.

На такі питання роз'яснення надають фахівці Координаційного центру з надання правової допомоги [6]. Так, підставою запровадження простою можуть бути будь-які обставини, які спричинили саме припинення роботи. Щодо «призупинення дії трудового договору», то підставою запровадження цього стану є саме відсутність роботи, яку виконував би працівник через воєнний стан в країні. Стосовно строків: простій може

тривати будь-який період часу, поки існують обставини, через які було унеможливлення виконання роботи. У випадку «призупинення дії трудового договору» - фактично, воно може тривати лише на період введення воєнного стану, оскільки як зазначено в прикінцевих положеннях, Закон України № 2136-IX втрачає чинність після завершення воєнного стану, крім ч.3 ст.13 цього нормативно-правового акту. Також серед відмінностей між цими поняттями, можна зазначити те, що суб'єктом прийняття рішення щодо запровадження простою може бути тільки роботодавець, а стосовно призупинення: рішення зможе прийняти як роботодавець, так і працівник, оскільки під час ведення бойових дій є пряма загроза для життя останнього.

Простій може стосуватись лише окремого підприємства або його частини чи структурного підрозділу, відділу чи окремого працівника, а під час «призупинення» - стосовно кожного окремого працівника повинен вноситись окремий наказ.

Однією з найважливіших відмінностей є оплата вказаного періоду простою працівнику виплачується 2/3 тарифної ставки встановленого окладу, а під час призупинення заробітна плата не виплачується взагалі. На нашу думку, це є найбільш істотною відмінністю між зазначеними поняттями.

Відповідно ч.2 ст. 13 Закону № 2136-IX – про призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Із змісту цієї частини можна зробити висновок про те, ключовим є словосполучення «за можливістю», тобто у випадку, коли немає можливості повідомлення однією стороною іншу сторону трудового договору, то призупинення можливо в односторонньому порядку [7, с. 51].

У ч.3 статті 13 Закону № 2136-IX йдеться про те, що «відшкодування заробітної плати, гарантійних, компенсаційних виплат працівникам на час

призупинення дії трудового договору повністю покладається на державу, що здійснює агресію проти України», тобто на Російську Федерацію. Однак, правового механізму щодо такого відшкодування поки що не існує. З цього приводу фахівцями Міністерства економіки було надано коментаря Закону № 2136-IX, в якому зазначалося, що роботодавець в умовах призупинення дії трудового договору повинен продовжувати вести облік стосовно сум заробітної плати, а також компенсаційних виплат, які працівникові необхідно було б виплатити, якщо такого призупинення не було б [8]. Після завершення воєнного стану, як зазначено в ч.3 статті 13 зазначеного закону, усі компенсаційні виплати повністю лягають на державу – агресора проти України.

У вказаному коментарі також зазначені положення щодо єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Так, у разі призупинення трудових відносин, заробітна плата не виплачується, а тому не виплачується і даний внесок, тому, й відшкодування даних виплат також повністю покладається на Російську Федерацію. Однак, правового механізму щодо відшкодування єдиного внеску та загальнообов'язкове державне соціальне страхування на сьогодні не розроблено.

Даний коментар Міністерства економіки фактично означає обмеження доступу працівника до допомоги в системі загальнообов'язкового державного страхування. Таке обмеження стосується зменшення страхового стажу працівника, що в майбутньому може вплинути на призначення пенсії, а також виплати допомоги з тимчасової непрацездатності працівнику, що значно збільшується в умовах ведення бойових дій [9, с.139]. Крім того, оскільки фактично працівник залишається працевлаштованим, то він не може отримувати допомогу по безробіттю. Така ситуація є прямим порушенням Конституції України, а саме статті 46, де зазначено право громадян на соціальний захист, що гарантується обов'язковими страховими внесками громадянами,

підприємствами, установами тощо [10]. Згідно з статті 64 Конституції України дане право в умовах воєнного стану може бути обмежено, однак Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а саме ч.2 статті 1 дане право не обмежується. Таким чином, даний Закон вносить суперечність до законодавчої системи, бо обмежує право громадян на соціальне страхування, при чому забороняючи це робити.

Слушною є думка І. Новак про те, що припинення дії трудового договору без розірвання трудових відносин, можна вважати легалізацію схованого безробіття, оскільки таким чином особа ніби вважається працевлаштованою, однак при цьому особа не отримує заробітної плати, не може розраховувати на допомогу від держави по безробіттю, не зараховується страховий стаж, оскільки не сплачується Єдиний соціальний внесок [9, с.139]. Також таке приховане безробіття в майбутньому обов'язково негативно вплине на відбудовування країни після завершення війни.

Вирішення ситуації, що склалася, на думку І. Новак, можливо за рахунок виведення такого безробіття у відкриту форму. Для цього можливим є спрощення процедури звільнення працівника з робочого місця, як це передбачається прийнятим за основу проектом Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин»[9,с.139-140]. У такому разі дійсно, в країні буде зростати безробіття, однак кожна особа зможе розраховувати на допомогу від держави, а після завершення воєнного стану, в умовах відбудови країни, на вільний вибір майбутньої праці.

Існує і інший варіант вирішення цієї проблеми - запровадження тих самих заходів щодо виплати допомоги по частковому безробіттю, як було запроваджено Кабінетом Міністрів України на період карантину, з метою недопущення розповсюдження хвороби Covid-19.

Отже, слід погодитися з думкою І. Новак, яка вважає, що для ефективного застосування ст. 13 Закону № 2136-IX, слід комплексно підготувати вітчизняну систему законодавства для запровадження таких змін, а саме про те:

- додати до ч.3 статті 13 зазначеного Закону зміни, що держава-агресор буде відшкодовувати і виплати пов'язані з відшкодуванням ЄСВ та витрат Фонду соціального страхування на випадок безробіття. Оскільки саме такі витрати виникатимуть, якщо буде запроваджена система виплат по частковому безробіттю через запровадження воєнного стану в країні;
- доповнити Закон України «Про зайнятість населення» новою статтею, яка буде присвячуватись саме виплатам по частковому безробіттю в умовах воєнного стану або запровадити зміни до статті 47 цього Закону. Тільки таким чином можна буде підготувати базу для запровадження таких виплат. Свого часу саме так зробив законодавець, призначаючи виплати на період карантину, додавши статтю 47 з позначкою 1, яка нещодавно було виключена;

Слід врахувати важливість зарахування до пенсійного стажу періоду, за який особі нараховувались виплати по частковому безробіттю на час призупинення трудових відносин в умовах воєнного стану, для цього необхідно внести зміни до абз. 3 ч.1 ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [9, с.140].

Таким чином, запровадивши зміни в чинному законодавстві є можливим уникнення обмеження прав і свобод людини та громадянина.

Висновки. Отже, виходячи з викладеного вище, можна зробити висновок про те, що впровадження ст. 13 «призупинення дії трудового договору» у Законі № 2136-IX викликало чимало проблемних питань щодо застосування такого явища на практиці. Для того, щоб уникнути обмеження трудових прав працівників у майбутньому слід комплексно підготувати

чинне законодавство щодо запровадження таких змін. Тому у статті було запропоновано запровадження змін до нормативно-правових актів України, які б створили умови для вдалого використання правового терміну «призупинення дії трудового договору», оскільки після скасування воєнного стану можливе запровадження даного терміну на постійну основу в систему законодавства. Такі зміни доцільно було б внести до таких нормативно правових актів як: Закон України «Про зайнятість населення», Закон України Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Література

1. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> (дата звернення 02.06.2022).
2. Про затвердження Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні" [Електронний ресурс]: Закон України № 2102-IX від 24.02.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text> (дата звернення 05.06.2022).
3. Про правовий режим воєнного стану [Електронний ресурс]: Закон України № 389-VII від 12.05.2015 р. // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2015. № 28. Ст. 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 20.05.2022).
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану [Електронний ресурс]: Закон України № 2136-IX від 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 22.05.2022).

5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР. 1971, додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 27.05.2022).
6. Що таке простій та чим він відрізняється від призупинення дії трудового договору [Електронний ресурс]: Координаційний центр з надання правової допомоги, опубліковано від 17 травня 2022. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/shcho-take-prostij-ta-chim-vin-vidriznuayetsya-vid-prizupinennya-diyi-trudovogo-dogovoru> (дата звернення 13.06.2022).
7. Вавженчук С.Я. До питання про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.), м. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 50-54.
8. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-іх «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [Електронний ресурс]: Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці від 23.03.2022. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu> (дата звернення 14.05.2022).
9. Новак І. М. Призупинення трудових відносин: соціально-економічні наслідки Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.), м. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 138-140.

10. Конституція України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. С. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 21.05.2022).
11. Вишневецька С. В. Окремі особливості реалізації права на працю в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.), м. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 26-30.
12. Жернаков В. В. Проблеми реалізації і забезпечення соціально-трудових прав в умовах воєнного стану: теорія і практика: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.), м. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 100-104.
13. Серета О. Г., Бурнягіна Ю. М. Деякі питання регулювання оплати праці в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.), м. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 38-42.
14. Ярошенко О. М. Робочий час і час відпочинку в умовах воєнного стану: законодавчі новації і правозастосування: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.), м. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 10-14.

References

1. On the introduction of martial law in Ukraine: Decree of the President of Ukraine of February 24, 2022 №64 / 2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> (access date 02.06.2022).
2. On approval of the Decree of the President of Ukraine "On the imposition of martial law in Ukraine" [Electronic resource]: Law of Ukraine № 2102-IX of 24.02.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text> (access date 05.06.2022).
3. On the legal regime of martial law [Electronic resource]: Law of Ukraine № 389-VII of 12.05.2015 // Information of the Verkhovna Rada (VVR). 2015.

- № 28. P. 250. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (appeal date 20.05.2022).
4. On the organization of labor relations in martial law [Electronic resource]: Law of Ukraine № 2136-IX of 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (date of application 22.05.2022);
 5. Code of Labor Laws of Ukraine [Electronic resource]: approved by Law № 322-VIII of 10.12.71 VVR, 1971, Annex to № 50, Art. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (refund date 27.05.2022).
 6. What is simple and how it differs from the suspension of the employment contract [Electronic resource]: Coordination Center for Legal Aid, published on May 17, 2022. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/shcho-take-prostij-ta-chim-vin-vidriznyayetsya-vid-prizupinennya-diyi-trudovogo-dogovoru> (appeal date 13.06.2022);
 7. Vavzhenchuk S.Ya. On the organization of labor relations in martial law: Features of the implementation of rights in the field of labor and social protection in martial law: Proceedings of the Round Table (May 12, 2022), Lviv, Kharkiv, Vinnytsia. 2022. P. 50-54.
 8. Commentary of the Ministry of Economy to the Law of Ukraine of March 15, 2022 № 2136 "On the organization of labor relations in martial law" [Electronic resource]: Directorate of Labor Market Development and Remuneration of March 23, 2022. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhinOganVidan> (access date 14.05.2022).
 9. Novak I.M. Suspension of labor relations: socio-economic consequences Features of the implementation of rights in the field of labor and social

- protection in martial law: Proceedings of the Round Table (May 12, 2022), Lviv, Kharkiv, Vinnytsia. 2022. P. 138-140.
10. Constitution of Ukraine [Electronic resource] // Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine (VVR). 1996. № 30. P. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (access date 21.05.2022).
 11. Vyshnovetska S.V. Some features of the right to work in martial law: Proceedings of the Round Table (May 12, 2022), Lviv, Kharkiv, Vinnytsia. 2022. P. 26-30.
 12. Zhernakov V.V. Problems of realization and provision of social and labor rights in martial law: theory and practice: Proceedings of the Round Table (May 12, 2022), Lviv, Kharkiv, Vinnytsia. 2022. P.100-104.
 13. Sereda O.G., Burnyagina Y.M. Some issues of wage regulation in martial law: Proceedings of the Round Table (May 12, 2022), Lviv, Kharkiv, Vinnytsia. 2022. P. 38-42.
 14. Yaroshenko O.M. Working time and rest time in martial law: legislative innovations and law enforcement: Proceedings of the Round Table (May 12, 2022), Lviv, Kharkiv, Vinnytsia. 2022. P. 10-14.