

УДК 331: 335.01

DOI <https://doi.org/10.32782/392253>

**Машков К. Є.,**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри політичних наук та права  
Київського національного університету будівництва і архітектури*

**Горностаї О. Б.,**

*кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри промислової безпеки та охорони праці  
Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*

**Товт Т. О.,**

*юрисконсультант закладу, асистент кафедри обліку і аудиту  
Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II  
та аспірант кафедри цивільного права та процесу  
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

## **ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ**

### **PECULIARITIES OF EMPLOYMENT RELATIONS UNDER CONDITIONS OF MARITIME: REGULATORY REGULATION**

Визначено, що більшість прогресивних країн світу дотримуються соціально-орієнтованого вектору розвитку, надаючи перевагу створенню оптимальних умов для життя і роботи громадян. Україна є однією із таких держав, яку також можна визначити перспективною і такою, яка має у розпорядженні потужний потенціал для зростання, а тому органи публічного управління значну роль відводять питанням налагодження комунікації із громадянами. Одним із ключових типів взаємодії між суб'єктами національної економічної системи є трудові взаємовідносини. Їх ефективність, першочергово, залежить від рівня досконалості правових регуляторних механізмів, а також державної нормативно-правової бази. Проте сьогодні громадяни України є учасниками безпрецедентних подій, що вимагає вдосконалення і адаптації актуального законодавства до актуальних реалій. Зокрема, відсутність досвіду регулювання трудових взаємовідносин між державою, роботодавцями і працівниками в умовах воєнного стану зумовлюють актуальність дослідження проблематики.

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 порівняння, абстракції, аналізу та узагальнення, а також методу системно-структурного дослідження.

В ході дослідження було детерміновано важливість ефективності регулювання трудових взаємовідносин в умовах нестабільності, необхідність зміни законодавчих механізмів впорядкування взаємодії між державою, роботодавцем і найманим працівником. Авторами було узагальнено актуальні зміни у трудовому законодавстві, визначено основи правового забезпечення діяльності осіб, які вимушені були перейти до дистанційної форми праці, а також узагальнено особливості регулювання правовідносин між роботодавцями і чоловіками, які були мобілізовані в рамках дотримання Указу Президента України «Про загальну мобілізацію».

**Ключові слова:** *воєнний стан, мобілізація, трудові правовідносини, трудове законодавство, людський капітал, соціальний захист, правове регулювання.*

It was defined that a lot of progressive countries in the world adhere to the principles of social-oriented development and therefore prefer to create optimal conditions for the inhabitants' daily lives and work routine. Ukraine is one such country; moreover, our country can be determined as a prospective with strong economic potential. That is why authorities of public administration give much attention to the subject of communication with citizens. One of the primary components of the interaction that produce among the economic agents is labor relations. The efficiency of this type relationship, first of all, depends on the maturity of the legal regulatory mechanism and government framework. But, today citizens of Ukraine are parties to unprecedented events; it dictates the need to improve legislation. In particular, inexperience in regulation of labour relations between state, enterprises and employees under martial law causes the urgency of the problem.

Accordingly, the article is devoted to the analysis of the current changes in legal order and legal regulation mechanism in the sphere of labor relations in the context of martial law in Ukraine.

Comparison, methods of abstraction, analysis and generalization, method of systemic-structural research are the research methods which were used in the article.

In this science paper the importance of labor relations regulation in the context of instability, the need to be re-orientation of the legislative tools and regulations aimed that streamline labor relations between state, enterprises and employees were determined. The actual labor legislation changes, the bases aspects in organisation of the legal regulation of employees' activity, who switched to distance way of working, were described by authors. Furthermore, the problems of regulation of the labor relations between employer and men, who had been mobilized by a Decree of the President of Ukraine "About general mobilization", were reviewed.

**Key words:** martial law, mobilization, labor relations, labor legislation, human capital, social protection, legal regulation.

**Постановка проблеми.** Ключові аспекти, які висвітлюють основи забезпечення і організації законодавчого регулювання трудових відносин, що виникають між державою, роботодавцями та працівниками, узагальнено у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1]. Проте, враховуючі пропозицію оновлених механізмів і підходів впорядкування взаємодії вище окреслених суб'єктів, доцільним є їх детальне опрацювання задля зниження ризиків виникнення конфліктів і порушень діючого законодавства до закінчення дії спеціального правового режиму.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематику правового регулювання трудових взаємовідносин детально досліджено у працях І. Алексеєнко, С. Бортника, О. Бражко, О. Грішньої, В. Михальчука [2], Д. Підкопай [3], О. Костюченко, Т. Колеснік [4] та ін. Так, В. Михальчук досліджує механізм державного регулювання трудових взаємовідносин в Україні, правові інструменти у структурі якого займають провідне значення. Визначено, що учасники трудових правовідносин є рівноцінними сторонами за будь-яких обставин у державі, хоча вітчизняна практика свідчить про відсутність такого рівноправ'я; науковцем було узагальнено ознаки трудових взаємовідносин задля конкретизації актуальних проблем законодавчого регулювання, притаманних різним сферам життєдіяльності громадян [2, с. 82]. Як зазначив науковець, «проблема оновлення і правових актів, і самої сутності взаємовідносин між владою, бізнесом і громадянами, що пов'язані із трудовою діяльністю» залишається актуальною [2, с. 84]. Окрім того, проблематика законодавчого регулювання трудових відносин, що виникають в межах господарюючого суб'єкта, досліджується Д. Підкопай; науковець визначає, що ефективність регуляторних процедур, чи то в умовах карантинних обмежень, чи то в умо-

вах воєнного стану, залежить в значній мірі від дотримання кожним із працівників правил і традицій організації процесу праці. Різні категорії працівників мають неоднакові можливості та працюють у різних умовах; саме правове регулювання має потенціал для зниження диференціації внутрішнього трудового розпорядку, встановлюючи узагальнені правила організації праці для кожного [3, с. 86]. Також, О. Костюченко і Т. Колеснік досліджують проблеми і методи підвищення ефективності законодавчого регулювання трудових відносин в Україні. Зокрема, визначено, що трудове законодавство потребує вдосконалення в частині впорядкування організації праці та внутрішнього трудового розпорядку, методами правового врегулювання трудових відносин може бути застосування практики централізованого регулювання (зокрема, на основі використання Типових правил внутрішнього трудового розпорядку) і локального регулювання (зокрема, на основі розвитку і налагодження партнерських стосунків між учасниками відносин у сфері праці) [5, с. 101].

Дослідження проблематики регулювання трудових відносин, що розвиваються в умовах поширення нетрадиційних форм зайнятості, зокрема дистанційної, здійснюють А. Клименко [4], С. Сільченко [6], Н. Вапнярчук, Л. Гаращенко, Д. Новіков, О. Лук'янчиков, О. Демченко, В. Жернаков та ін. Так, А. Клименко аналізує можливості реорганізації структури регулювання трудових відносин в умовах карантину чи спеціального правового режиму, зокрема перспективи створення окремої служби з організації, підтримки, супроводження, оцінювання результативності та кар'єрного розвитку працівників, які працюють дистанційно або надомно [5, с. 149]. С. Сільченко аналізує основні питання, які мають бути обов'язково врегульовані законодавством в контексті розвитку дистанційної праці в умовах війни, зокрема

наголошує на важливості вирішення проблем щодо правового становища дистанційного працівника, характер установаження дистанційної праці, трудові права осіб, що працюють дистанційно та за місцем знаходження роботодавця, порядок укладення, зміни й припинення трудового договору з дистанційним працівником, облік робочого часу і порядок оплати праці, регламентація процесу комунікації між керівником і підлеглим, а також в середині робочого колективу, а також інші аспекти, які витікають із соціально-економічної сутності дистанційної праці [6, с. 97]. На погляд Д. Новікова і О. Лук'янчикова правові норми, що регулюють дистанційну працю в умовах воєнного стану, залишаються дискусійними. Зокрема, законодавство визначає, що дистанційна робота є особливою формою організації праці в межах гнучкого режиму робочого часу, проте науковці наголошують, що вона є «самостійним комплексом взаємопов'язаної трудової діяльності, що об'єднує працівників зі специфічним характером праці», а тому вимагає спеціально адаптованих до сутності такої праці законодавчих інструментів регулювання [7, с. 101].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Праці вище наведених науковців детально описують проблематику регулювання трудових взаємовідносин інструментами нормативно-правового і законодавчого характеру, а також складові правового регуляторного механізму, його ефективність і недосконалість. Проте, безпрецедентність подій, що відбуваються на теренах сучасної України, створює потребу у детальному дослідженні іншої складової проблематики, а саме аспектів організації регулювання трудових відносин, що виникають між державою, роботодавцем і працівником в умовах дії воєнного стану.

**Мета** – проведення оригінального дослідження актуальних змін у правовому порядку і механізмах законодавчого регулювання трудових взаємовідносин в умовах воєнного стану в Україні. Для досягнення поставленої мети було сформовано та вирішено такі **завдання**, як:

- охарактеризувати сутність, особливі риси і зміни законодавчого регулювання трудових взаємовідносин в умовах актуальних подій;
- дослідити аспекти впорядкування трудових відносин в умовах поширення дистанційних

форм організації роботи, визначити обов'язки роботодавця при мобілізації працівників;

- проаналізувати тенденції, характерні для вітчизняного ринку праці під час періоду дії в Україні воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу.** Конституцією України визначено, що ключову роль за будь яких обставин, учасником яких може стати держава чи її громадяни, все ж таки продовжує відігравати принцип рівності прав та свобод людини і громадянина [8]. Діюче вітчизняне законодавство наголошує на беззаперечній важливості дотримання цього аспекту в організації функціонування кожної сфери життєдіяльності, що стосується і сфери трудових правовідносин. Саме Кодексом Законів про працю України (далі – КЗпП) закріплюється єдність трудового законодавства незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак тощо.

Особливої цінності людський ресурс, а також ефективна комунікація між державою, бізнесом і громадянами набувають в умовах воєнного стану, коли кожне людське життя перебуває під загрозою, а вихід держави із пост-воєнної нестабільності неможливий без продуктивної праці, максимальної віддачі громадян своїй професії і функціональним обов'язкам.

Проте, навіть умови війни не здатні змінити саму економічну сутність трудових відносин, які, як вже сформована, цілісна категорія, володіють невід'ємними ознаками і рисами, що детермінують специфіку взаємодії між сторонами – державою, роботодавцем і працівником. Такими ознаками є наступні:

- по-перше, трудові взаємовідносини передбачають особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи;
- по-друге, трудові відносини повинні передбачати здійснення регулювання самого процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу;
- по-третє, процес роботи найманого працівника передбачає її реалізацію на визначеному

або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;

– по-четверте, трудові відносини окремим елементом визначають обов'язковість організації умов праці особою, в інтересах якої виконується робота, зокрема, працівникові повинні надаватись обладнання, інструменти, матеріали, сировина, робоче місце, комп'ютер чи інші форми технічного забезпечення тощо;

– по-п'яте, трудові взаємовідносини передбачають мотивацію працівників, важливим елементом якої є систематична оплата праці особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та/або натуральній формі;

– по-шосте, трудові відносини передбачають встановлення тривалості робочого часу та часу відпочинку;

– по-сьоме, за певних обставин може здійснюватись відшкодування фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота [9; 10].

Таким чином, трудові взаємовідносини – це «відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи» [9]; це тип взаємовідносин, що формується в результаті існування дисбалансів між такими детермінантами, як попит і пропозиція праці, високий рівень безробіття, низька ефективність праці, рівень заробітної плати, масова зовнішня міграція, а також розвиток неформальних форм праці.

В умовах війни основою для законодавчого регулювання трудових відносин став Закон України № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1], яким визначено, що норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих прийнятим Законом, не застосовуються, а окремі конституційні права громадян можуть бути обмежені протягом усього періоду дії воєнного стану.

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 (табл. 1).

В умовах воєнного стану оптимальною можна визначити форму трудової діяльності, за якої робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому безпечному та комфортному місці за його вибором і з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Ця дефініція цілком відображає соціально-економічну сутність дистанційної чи надомної форм праці і ураховує суттєві особливості таких типів зайнятості.

Основи регулювання трудової діяльності в разі застосування дистанційної чи надомної форм праці регламентовано Законом України № 1213-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [11], а також Законом України № 540-ІХ «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)» [12]. Проте існують певні неузгодженості між вище зазначеними документами, КЗпП, а також Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що підкреслює актуальність законотворчої діяльності за окресленим напрямом та впорядкування механізмів регулювання взаємодії працівників і роботодавців, яких пов'язують дистанційна форма праці.

Ще одним документом, сутність якого полягає у пропозиції методів врегулювання проблем, пов'язаних із організацією нестандартних форм зайнятості, є проєкт Закону України № 5161 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» [13]. Він визначає особливості регулювання трудових взаємовідносин працівників та роботодавців у випадку, коли неможливо заздалегідь визначити види, обсяги та періоди виконання тієї чи іншої роботи, що є характерним для умов, створених в результаті активізації бойових дій на теренах України. Важливою ідеєю законопроєкту є введення трудового договору з нефіксованим робочим часом, таким чином, надаючи можливість сторонам такого договору щодо оперативного вирішення питань, що стосуються необхідності та часу залучення працівни-

Таблиця 1

## Законодавчий порядок організації трудових відносин в умовах воєнного стану

Процеси	Порядок організації процесів регламентований актуальним законодавством
Укладання трудового договору	форма трудового договору визначається за згодою сторін; умови щодо випробування працівника під час прийняття на роботу можуть встановлюватися для будь-якої категорії працівників; на період дії воєнного стану роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.
Розірвання трудового договору	1. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника: працівник він може розірвати трудовий договір у строк, зазначений у його заяві у разі зв'язку із веденням бойових дій у районах, в яких розташований господарюючий суб'єкт (крім випадків примусового залучення працівника до суспільно корисних робіт або до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури); 2. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).
Особливості обліку часу роботи та відпочинку	тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 60 год/тиждень (або 50 год/тиждень для працівників, яким встановлюється скорочена тривалість робочого часу). Тривалість щоденної роботи/зміни визначається роботодавцем; тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 год.; у період дії воєнного стану не застосовуються норми Кодексу законів про працю щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів, а також святкових і неробочих днів.
Оплата праці	заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором; роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків виплати заробітної плати, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин, спричинених введенням воєнного стану; у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати може бути відтермінований.
Призупинення дії трудового договору	тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором, проте така подія не тягне за собою припинення трудових відносин; відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Джерело: складено автором за даними [1]

ка до роботи, окреслення її обсягів та режиму виконання. В контексті воєнного часу такі умови організації трудових взаємовідносин є оптимальними, оскільки працівник може управляти своєю мобільністю, самостійно оцінити реальні можливості щодо виконання роботи, проте залишити за собою гарантії, передбачені законодавством про працю, зокрема щодо актуального для умов воєнного стану порядку і режиму роботи, часу відпочинку, механізму прийняття на роботу та звільнення з неї, виплати заробітної плати [13].

В той же час, складно заперечити важливість нестандартної, дистанційної чи надомної форм праці в умовах війни. Законодавчою основою трудових взаємовідносин є так само типовий трудовий договір, проте ключовою відмінною рисою є те, що зазначені типи зайнятості побудовані за принципом гнучкості режиму робочого часу, який допускає встановлення іншого

режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, проте за умови дотримання встановленої Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» денної, тижневої чи іншої, визначеної на певний обліковий період норми тривалості робочого часу [1]. Принцип саморегульованості робочого часу дозволяє працівникові корегувати час початку, закінчення роботи та тривалість робочого дня, що особливо ціниться в умовах війни і значно визначає рівень безпеки і захищеності людини.

Основи законодавчого регулювання відносин між роботодавцями і працівниками, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», регламентуються положеннями трудового законодавства. Зокрема статтею 119 КЗпП [14] визначено, що

на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки здійснюються у робочий час, працівникам гарантується збереження місця праці і всіх умов, передбачених вже укладеним між роботодавцем і працівником трудовим договором. А це означає, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову. Такі працівники мають право на отримання виплати грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону

України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

**Висновки.** В ході дослідження було визначено, що законодавче регулювання трудових взаємовідносин – це вплив сукупності нормативно-правових документів та законів України на порядок організації відносин між працівником і роботодавцем; такі відносини за своєю соціально-економічною сутністю передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи. Проте, умови воєнного стану значно ускладнили взаємодію сторін, основи їх відносин було прописано у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який під час війни має пріоритетну роль над іншими законодавчими актами, що регламентують роботу сфери регулювання зайнятості. Також, потужний регуляторний потенціал мають документи, що регламентують порядок організації дистанційної, надомної чи іншої нетипової форми праці. Особливий вплив на рівень зайнятості та порядок праці в Україні під час війни має мобілізація, а тому окрема увага в актуальному законодавстві приділена і аспектами регулювання взаємодії роботодавців із особами, що були мобілізовані.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15.03.2022. *Урядовий кур'єр*. 2022. № 69.
2. Єщенко О. Г., Михальчук В. М. Особливості державного регулювання трудових відносин в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 18. С. 78–84. DOI: 10.32702/2306-6814.2021.18.78
3. Підкопай Д. С. Проблема єдності та диференціації внутрішнього трудового розпорядку. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. № 4 (91). С. 79–87.
4. Костюченко О. С., Колеснік Т. В. Правила внутрішнього трудового розпорядку як інструмент правового регулювання організації праці на підприємствах, в установах, організаціях. *Економічна теорія та право*. 2021. № 3 (46). С. 89–107. DOI: <https://doi.org/10.31359/2411-5584-2021-46-3-89>
5. Клименко А. Л. Оновлення трудового законодавства в контексті запровадження самостійних форм роботи: дистанційної та надомної. *Право і безпека*. 2021. №1 (80). С. 144–150.
6. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право. Серія: Трудове право*. 2021. №1. С. 93–99. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.1.16>
7. Новіков Д. О., Лук'яничков О. М. Цивілістичний характер змін у Кодексі законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100–103.
8. Конституція України: Закон України №254к/96-ВР від 28.06.1996 р. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72/1. С. 15. Ст. 2598.
9. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: проект Закону України № 5054 від 09.02.2021 року. Available at: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71071](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71071)
10. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин: проект Закону України № 5054-1 від 25.02.2021 року. Available at: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71242](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242)

11. 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 № 1213-IX від 04.02.2021 року. *Офіційний вісник України*. 2021. № 20. С. 7. Ст. 850.

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 №540-IX від 30.03.2020 року. *Офіційний вісник України*. 2020. № 30. С. 5. Ст. 1059.

13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості: проект Закону України № 5161 від 25.02.2021 року. Available at: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71242](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242)

14. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.