

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2023-6-11>

Шаповалова К. Р.,

*аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
та Університету Цюрих, член DSI UZH*

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМУ ЗАСТОСУВАННЯ ПЕРЕВАЖНОГО ПРАВА НА ЗАЛИШЕННЯ НА РОБОТІ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ

CURRENT PROBLEMS OF IMPLEMENTING THE MECHANISM OF APPLYING THE PRE-EMPTIVE RIGHT TO REMAIN IN EMPLOYMENT DURING THE LAY-OFF PROCESS

У статті досліджено питання щодо переважного права на залишення на роботі при вивільненні працівників.

Зазначено про те, що забезпечення трудових прав працівників, яке гарантується Конституцією та Кодексом законів про працю України, стає надзвичайно важливим у сучасних умовах. Фінансова криза, спричинена військовою ситуацією, призвела до більшої нестабільності української економіки порівняно з іншими країнами Європи. Економічні реалії вимагають перегляду та удосконалення деяких положень чинного законодавства про працю України щодо звільнення. Реалізація механізмів щодо захисту переважного права працівників при звільненні стикається зі складнощами не лише в наукових дебатах, але й на практиці. Спочатку виявлені цифрові шляхи подолання типових гальмуючих факторів при реалізації законних звільнень працівників. Зокрема, обмін інформацією між суб'єктами трудового права занадто сповільнений за існуючих засобів комунікації, що є негативним фактором за кризової ситуації.

Надалі авторкою наголошено на тому, що при звільненні працівників, роботодавцю слід уважно враховувати обмеження, що стосуються певних категорій працівників і їх переважного права на залишення на роботі. Роботодавець повинен керуватися вимогами статті 42 КЗпП України, яка встановлює, що при скороченні чисельності або штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці. Окрім того, застосуванню підлягають положення ст. 42, п. 2 ст. 49-2 КЗпП, ст. 184 та 186-1 КЗпПУ. Законодавством, судовою практикою та доктриною не встановлено достатньої пріоритетності щодо реалізації вказаних положень, що уявляє собою ключову складність. Тому цей недолік є таким, що потребує змін в сучасному трудовому законодавстві. Одним з можливих орієнтирів для визначення такої пріоритетності визначено практику ЄСПЛ у справі Денисова проти України.

Як висновок, сказано про те, що гарантією права на працю є недопущення необґрунтованого незаконного суб'єктивізму з боку роботодавців під час звільнення працівників, а тому механізм звільнення працівників має бути чітко та конкретно регламентований законодавством.

Трансформація законодавчих положень щодо вказаного має бути відповідною механізмам реалізації основоположних прав у сфері праці, а саме: мати чітку структуру серед переважних прав.

Ключові слова: працівник, роботодавець, переважне право, процедура звільнення, виконання закону, механізм реалізації.

The article examines the issue of the pre-emptive right to remain in employment when employees are dismissed.

It is noted that ensuring the labour rights of employees, which are guaranteed by the Constitution and the Labour Code of Ukraine, is becoming extremely important in the current environment. The financial crisis caused by the military situation has led to greater instability of the Ukrainian economy compared to other European countries. The economic realities require a review and improvement of certain provisions of the current Ukrainian labour legislation on dismissal. The implementation of mechanisms to protect employees' pre-emptive rights at dismissal faces challenges not only in academic debate but also in practice. First, the author identifies digital ways to overcome the typical inhibiting factors in the implementation of lawful dismissals of employees. In particular, the exchange of information between labour law subjects is too slow with the current means of communication, which is a negative factor in a crisis.

Subsequently, the author emphasises that the employer should carefully consider the restrictions relating to certain categories of employees and their pre-emptive right to remain in employment for dismissals. The employer should be guided by the requirements of Art. 42 of the Labour Code of Ukraine, which stipulates the preferential right to remain in employment is granted to employees with higher qualifications and productivity during reducing the number of employees or staff due to changes in the organisation of production and labour. In addition, the provisions of Art. 42 of the Labour Code, the Par. 2 of Art. 49-2, Art. 184 and 186-1 of the Labour Code are applicable. Legislation, case practice and legal scholars do not establish sufficient priority for the implementation of these provisions, which is a key difficulty and drawback. Therefore, this shortcoming requires changes in labour legislation. One of the possible guidelines for determining the abovementioned priority is the practice of the ECHR in the case of *Denisov v. Ukraine*.

Key words: *employee, employer, predominate right, dismissal procedure, executing of law, mechanism of realisation.*

Постановка проблеми. У зв'язку з нестабільною соціально-політичною ситуацією в Україні та занадто високим рівнем безробіття, проблема дотримання трудових прав продовжує бути актуальною. Відповідно до звіту Державної служби зайнятості [1], що було розроблено за технологією Міжнародної організації праці, ситуація з повідомленнями про звільнення може бути охарактеризована як складна. Підвищений тиск на ринок праці внутрішніх переселенців з тимчасово окупованих територій є однією з основних причин. Іншою причиною можливо зазначити значний відтік громадян та тимчасова міграція роботодавців та працівників до інших країн.

Забезпечення трудових прав працівників, яке гарантується Конституцією та Кодексом законів про працю України (далі – КЗпПУ), стає надзвичайно важливим у кризових умовах. Вказане законодавство має на меті, зокрема, стимулювання подолання нестабільності трудових правовідносин, спричинені військовою ситуацією. Наприклад, наразі деякі підприємства та організації опинилися в процесі оптимізації виробництва, що призводить до зменшення фінансових витрат, у тому числі на утримання працівників. Відбуваються також зміни в організації підприємства, які впливають на організацію праці. Зокрема, при неплатоспроможності роботодавця або зміні власника юридичної особи захист трудових прав має ставати пріоритетом для підтримання стабільності трудових відносин, а також дотримання забезпечення соціального статусу працівників.

У цих умовах працівники, як найбільш уразливі учасники трудових відносин, потребують надійних гарантій захисту їхніх прав, як від роботодавців, так і від держави. Таким чином, сучасні економічні умови вимагають перегляду та удосконалення деяких положень чинного законодавства про працю України, особливо

щодо захисту переважного права працівників при вивільненні. Вказане має відбуватись в умовах тристороннього діалогу між представниками працівників, роботодавців та держави для дотримання балансу інтересів.

Стан досліджень. В Україні вивченням означеного питання займаються О.В. Прудивус, С.М. Прилипка, О.Г. Серета, О.О. Тангиан, О.М. Ярошенко та ін. Однак, залишилося чимало невирішених питань, що вимагають наукового осмислення й відповідних рекомендацій. Зокрема, станом на тепер не існує актуальної системи визначення пріоритетності щодо переважних прав працівників при вивільненні. Окрім того, в межах реалізації ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України бракує засобів швидкого реагування між суб'єктами трудового права в умовах кризової ситуації.

Метою статті є дослідження проблемних питань впровадження ефективного механізму захисту прав працівників при вивільненні та напрацювання пропозицій по вдосконаленню чинного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Удосконалення законодавства України відповідно до стандартів провідних країн світу набуває нового значення, переходячи від декларативного напрямку до комплексної політики реформ. Особливе значення у системі захисту трудових прав має бути надане переважним правам під час звільнення працівника, оскільки вказаному інституту бракує не лише актуалізації його положень, а й механізму реалізації.

Загальні норми щодо законного звільнення мають на меті забезпечити соціальний захист людини і створюють міцну основу для економічного розвитку країни.

Актуальним стає питання звільнення працівників під час воєнного стану в Україні, який було оголошено 24 лютого 2022 року указом Президента №64/2022 [2]. Ця обставина

негативно впливає на економіку країни, на можливість подовження трудових відносин та, в результаті, може призводити до потреби у масовому вивільненні працівників.

Слід підкреслити певні особливості щодо понятійного апарату. За кризової економічної ситуації ми будемо оперувати зазвичай не типовим поняттям «звільнення», а терміном «вивільненням» – спеціальна категорія, що застосовується тільки для випадків припинення трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП [13, с. 16]. Різниця між вказаними поняттями ключовим чином зумовлена кількісною характеристикою, тобто масштабністю звільнень, а також часом реалізації. [14, с. 477]. Очевидно, що за ситуації кризи типовим є очікування реалізації переважно даної підстави припинення трудових відносин.

Компетентний орган (Державна служба з питань праці) неодноразово зазначав у коментарях та публікаціях, що ніяких заборон скорочення працівників недержавних підприємств, установ та організацій в період воєнного стану законодавство не встановлює. [17] Тобто за воєнного стану процедура залишилася такою ж, як і була до цього. (ст. 49-2 КЗпПУ). При цьому, законність розірвання трудового договору слугує гарантією забезпечення дотримання трудових прав [15, с. 545].

Станом на тепер наявний певний комплекс прав і гарантій, що існують при звільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, а також переважне право на укладення трудового договору у випадку повернення на роботу. Кількісно-якісна характеристики правових норм з досліджуваного питання не відповідає реальності, яка панує в трудових правовідносинах. Однак вважаємо важливим надати коротку характеристику правового регулювання перед пропозиціями його вдосконалення.

Європейська соціальна хартія (переглянута), яка була ратифікована відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)», підкреслює право всіх працівників на захист у разі звільнення (п. 24 ч. 1), а п. 26 ч. 1 гарантує право всіх працівників на гідне ставлення на роботі [5].

Конституція України гарантує кожному громадянину захист від незаконного звільнення (ч. 6 ст. 43) [3]. Ця норма-гарантія забезпечу-

ється 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 КЗпПУ [4].

Згідно з ст. 42 КЗпП України [4], при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

У трудовому праві вже створені норми, ключове призначення яких полягає в дотриманні стандартів права на працю та захисті певних особливих категорій осіб. Так, для осіб, які потребують більшого захисту з боку держави, законодавством передбачено спеціальні гарантії, у той час як для інших діють загальні засади й гарантії права на працю. Наприклад, відповідно до принципу єдності та диференціації, ст. 42 Кодексу законів про працю закріплює, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Не дивлячись на певну традицію дотримання переважного права на різних етапах трудових відносин, вказані норми не враховують непередбачуваного факту наявності у країні бойових дій, яким не вдалось запобігти дипломатичним шляхом, чи розвиток трудової сфери на етапі після завершення таких дій.

Типова процедура вивільнення працівників у зв'язку зі скороченням чисельності або штату передбачає кілька етапів: 1) роботодавець повідомляє первинні профспілкові організації про намір скоротити штат або чисельність працівників (ст. 49-3 КЗпП), 2) видання наказу про скорочення штату або чисельності працівників, 3) інформування працівників про плановане звільнення та запропонування альтернативної роботи, 4) отримання згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації на вивільнення працівників, 5) повідомлення місцевому центру зайнятості про масове звільнення працівників, 6) безпосереднє звільнення працівників [6]. На вказану процедуру поширюються загальні та спеціальні вимоги трудового законодавства [18, с. 11].

Щодо першого етапу процедури вивільнення працівників, у разі, якщо роботодавцем передбачається вивільнення працівників через реорганізацію установи, організації або підприємства, він зобов'язаний вчасно, не пізніше як за три місяці до запланованих звільнень, подати первинній профспілковій організації (якщо така існує) інформацію щодо запланованих заходів. Ця інформація повинна містити причини запланованих звільнень, категорії та кількість працівників, які будуть звільнені, терміни безпосередніх звільнень, а також проведення консультацій з профспілкою стосовно заходів, спрямованих на запобігання або мінімізацію кількості звільнень або пом'якшення їх негативних наслідків [9].

Видається, що роботодавець повинен забезпечити чітку, доступну інформацію про причини запланованих звільнень, їх масштаби та можливі наслідки для працівників і підприємства. Профспілкові організації мають бути активно залучені до консультаційного процесу. Це означає, що їм надається можливість вносити пропозиції щодо альтернативних рішень або м'яких варіантів звільнень. Також роботодавець може спільно з профспілкою розробляти програми підтримки для звільнених працівників, такі як навчання, перепідготовка та підтримка у пошуку нової роботи.

За умов свійського часу логічним може стати залучення консультацій від профільних міністерств для захисту від звільнення осіб, трудова діяльність котрих спрямована на досягнення значного економічного внеску до державного бюджету та/чи на забезпечення власного військово-промислового комплексу. Окрім того, мають бути розроблені механізми попередження звільнень з малих та середніх підприємств як важливої складової економіки країни, а також алгоритм дій щодо швидкого працевлаштування цих осіб в випадку абсолютної неможливості запобігти такому звільненню.

Прийняття рішення про скорочення штату вимагає видачі відповідного наказу, в якому обов'язково зазначаються причини скорочення, перелік посад та працівників, які будуть звільнені [7].

В умовах кризової ситуації час відіграє істотну роль, а тому важливим може стати забезпечення обміну інформацією для пер-

ших двох етапів цифровим шляхом. Глобальні процеси інформатизації визначають специфіку сучасної праці, нових форм її організації і соціально-трудова відносин. [16, с. 140]. Тому слід розумно використовувати надбання сучасних цифрових технологій, в тому числі в якості додаткових механізмів гарантування прав працівників при звільненні. Цифрові канали зв'язку між відповідним роботодавцем, профспілковим органом (за наявності), працівниками, а також відповідними міністерствами мають бути розроблені до моменту виникнення такого звільнення за вимогами оптимізації часу. Вважаємо, що і-меїл кореспонденція є недостатньо ефективним засобом комунікації за даного випадку, оскільки потребує додаткових зусиль щодо захисту персональних даних, балансу між персональним та робочим і-мейлом, зусиль щодо визначення кола суб'єктів, а також не дозволяє отримувати інформацію щодо процесу обробки протягом зазначених етапів звільнення. Інший аспект, що потребує вирішення в межах отримання згоди профспілкової організації чи профспілкового представника це ускладнення чи навіть блокування процесу вивільнення працівників навіть у випадках, коли такі вивільнення є необхідними для ефективного функціонування підприємства або внаслідок економічних або організаційних причин. З одного боку, обов'язкова згода профспілкового органу або представника може захищати інтереси працівників та забезпечувати їхні права в процесі звільнення. Проте, це також може призвести до непродуктивного ускладнення випадків, коли розірвання трудового договору є необхідним для відновлення ефективності підприємства. Ця вимога може затримати або навіть призвести до блокування процесу вивільнень без достатньо обґрунтованих причин. Покращення механізму вимагає врахування більш гнучких правил, які б забезпечували баланс між захистом прав працівників і потребами ефективного управління підприємством. Зокрема, застосування незалежних аналітичних центрів для встановлення чітких критеріїв та процедур для прийняття рішень про конкретні вивільнення.

Окрім того, вказані цифрові канали зв'язку зможуть спростити процес реалізації програм повернення звільнених до трудового рин-

ку через пропонування ним гідних можливостей зайнятості. Більш за те, це може допомогти повідомленню працівника про звільнення, в тому числі того, який очевидним чином зловживає правом на відпустку чи тимчасово не може працювати.

Крім того, при звільненні працівників, роботодавцю слід уважно враховувати обмеження, що стосуються певних категорій працівників і переважного права на залишення на роботі [8]. Обмеження щодо звільнення окремих категорій працівників, які передбачені статтею 184, статтями 186-1 КЗпП України, зокрема: вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років у деяких випадках), одиноких матерів, які виховують дітей до 14 років або дитини-інвалідів, а також батьків, які виховують дітей без матері, опікунів (піклувальників) та прийомних батьків.

Верховний суд у своїй Постанові від 22.09.2020 у справі № 161/7196/19 наголосив на тому, що згідно зі статтею 42 КЗпП, у випадку скорочення чисельності працівників або змін в організації виробництва та праці, переважне право на залишення на роботі надається працівникам з вищою продуктивністю праці та кваліфікацією [10]. Однак, як зазначено у Постанові Верховного Суду від 3 червня 2020 року у справі № 821/2085/17 при рівних умовах кваліфікації та продуктивності праці переважне право на залишення на роботі надається таким категоріям працівників: сімейним працівникам, які утримують двох або більше осіб; єдиній особі, яка забезпечує дохід у сім'ї; працівникам з тривалим безперервним стажем на даному підприємстві; продовжуючим навчання у навчальних закладах без відриву від роботи; авторам промислових зразків, винаходів та інших досягнень; особам, які отримали професійне захворювання чи трудове ушкодження; особам, що були депортовані з України та повернулися протягом п'яти років; екс-військовослужбовцям, які мають певний стаж; особам, яким до пенсійного віку залишилося менше трьох років [11]. Ці визначені категорії працівників мають переважне право на залишення на роботі при скороченні штату. Жодна пріоритетність вказаною постановою не визначена, що потенційно може створювати складнощі для правозастосувачів.

Звільнення та його законність перебуває в центрі судової практики Європейського суду з прав людини. Наразі ЄСПЛ застосовує ст. 8 Європейської конвенції з прав людини для розробки загального права, яке ґрунтується на негативних наслідках для особистого життя, спричинених необґрунтованим звільненням (див. у справі Денисова проти України). [12, с. 37]. Оскільки це застосування є розширеним, то врахування наслідків в межах статті 8 ЄКПЧ потребує додаткової уваги з боку національного нормотворця для розроблення дієвих механізмів врахування впливу факторів впливу від звільнення. Зокрема, акцент на приватному та сімейному житті може слугувати орієнтиром для вирішення дилеми пріоритетності на національному рівні. Наприклад, встановлення пріоритетності залишення на роботі для сімейних працівників, які утримують двох або більше осіб та/чи єдиній особі, яка забезпечує дохід у сім'ї.

Згідно з вимогами законодавства, роботодавець має обов'язок пропонувати працівнику вакансії, які наявні на момент попередження про вивільнення, а також ті, що з'являться протягом наступних двох місяців та відповідають його кваліфікації та професії, причому рівень посади може бути або рівнозначним поточній, або нижчим. Проте роботодавець не зобов'язаний пропонувати працівнику посаду вищого рівня. Статтею 40 КЗпП України передбачено, що звільнення працівника у зв'язку зі скороченням чисельності або штату можливе лише у випадку, якщо неможливо згодом перевести працівника на іншу роботу за його згодою.

До Державної служби зайнятості протягом двох місяців до вивільнення працівників підприємство подає звіт про заплановане вивільнення, повідомлення про яке повинно бути подане одночасно з попередженням працівників. Після вивільнення компанія також має звітувати про це до Державної служби зайнятості.

Висновки. Гарантією права на працю є недопущення суб'єктивізму з боку роботодавців під час звільнення працівників, а тому механізм звільнення працівників має бути чітко та конкретно регламентований законодавством. Розірвання трудового договору власником або уповноваженим ним органом, згідно з п. 1 ст. 40

КЗпП України, передбачає виконання певних умов, які забезпечують певні гарантії для працівника. Згідно з загальним правилом, встановленим у п. 1 ст. 49-2 КЗпП, працівників, яких попереджено про наближення вивільнення, повідомляють особисто не пізніше, ніж за два місяці. При вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці важливо враховувати переважне право на залишення на роботі, передбачене чинним законодавством (ст. 42, п. 2 ст. 49-2 КЗпП, ст. 184 та 186-1 КЗпП). Особливою уваги потребує вдосконалення процес отримання згоди профспілки. Це викликано можливим затриманням розірвання трудового договору, а це ускладнює реагування на зміни в бізнесі та потреби ринку праці в кризових ситуаціях. Взаємодія всіх суб'єктів трудового права при звільненні працівника

потребує вдосконалення, зокрема завдяки розробленню нових цифрових каналів зв'язку.

Іншим ключовим недоліком, що потребує змін в сучасному трудовому законодавстві, є невизначеність пріоритету серед переважних прав під час звільнення. Полярною зіркою для їх розроблення може слугувати, зокрема, практика ЄСПЛ. Трансформація законодавчих положень щодо вказаного має бути відповідною механізмам реалізації основоположних прав у сфері праці, а саме: мати чітку структуру серед переважних прав.

Вдячності: *Це дослідження було підтримано Ініціативами цифрового суспільства (Цюріхський університет).*

Acknowledgments: *This study was supported by the Digital Society Initiatives (University Zurich).*

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні 2023 року. 2023. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/01_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2023_0.pdf
2. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України № 64/2022 від 24 лютого 2022 року. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> (дата звернення: 26.02.2024).
3. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 23.09.2023).
4. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.02.2024).
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 26.02.2024).
6. Покроковий алгоритм скорочення працівника. 2024. URL: <https://prokadry.com.ua/article/3336-qqq-16-m10-11-10-2>
7. Нюанси скорочення чисельності або штату працівників. URL: <https://news.dtk.ua/labor/labor-relations/50147-niuanisi-skorocennia-ciselnosti-abo-statu-pracivnikiv-u-roziasnenni-derzpraci>
8. Гарантії працівників у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_33577#:~:text=%D0%A3%20%D1%80
9. Андрушко А.В. Розірвання трудового договору за п. 1 ст. 40 КЗпП України: окремі аспекти судової практики. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/rozirvannya-trudovogo-dogovoru-za-p-1-st40-kzpp-ukrayiny-okremi-aspekty-sudovoyi-praktyku>.
10. Постанова Верховного Суду України від 22.09.2020 у справі № 161/7196/19. URL: https://verdictum.ligazakon.net/document/91753031?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress05.
11. Постанова Верховного Суду від 3 червня 2020 року. Справа № 821/2085/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89598814>
12. Collins H., An Emerging Human Right to Protection against Unjustified Dismissal, *Industrial Law Journal* 50 (1). 2021. P. 36–69, URL: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwaa003>
13. Прудивус О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : автореф. дис. к.ю.н. : 12.00.05. Харків, 2003. 17 с.
14. Тангян О. Проблеми реалізації юридичних гарантій працівників при розірванні трудового договору на підставі пункту 1 статті 40 кодексу законів про працю України. *Юридична наука* № 4(94). 2019. С. 476–484.
15. Фесюра М.В. Визначення та характеристика підстав розірвання трудового договору при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. № 26. 2013. С. 538-547
16. Бутинська Р. Вплив цифрових технологій на трудові відносини: виклики та завдання. *Часопис Київського університету права*. № 3. 2019. С. 139–144.
17. Кравченко Л. П'ять запитань до Держпраці про відпустки та звільнення в умовах воєнного стану. 2023. URL: <https://egolovlikar.expertus.com.ua/10003595#:~:text=Під%20час%20воєнного%20стану%20допускають,1%20ст>.
18. Честа Д. Правові та соціальні засади захисту працівників у випадку масового вивільнення : автореф. дис. к.ю.н. : 12.00.05. Київ, 2016. 21 с.