

УДК 349.22:331.9

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.39.13>

orcid. org / 0000-0002-8517-9876

© Киян В.Я., 2024

В. Я. Киян

**ЩОДО ПЕРСПЕКТИВ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ
ЗМІНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ**

V. Kyian

**REGARDING THE PROSPECTS AND
FEATURES OF CHANGING THE
EMPLOYMENT CONTRACT DURING
THE PERIOD OF MARTIAL STATUS**

Анотація. Побудова в Україні демократичної, правової держави, яка забезпечить захист інтересів громадян на основі європейських стандартів та досвіду, передбачає оновлення трудового законодавства в контексті євроінтеграційних процесів. В статті охарактеризовано особливості зміни трудового договору під час воєнного стану на основі аналізу нормативно-правових актів, наукових джерел та результатів правозастосовної практики. Визначено, що чинне трудове законодавство зазнало суттєвих змін, а постійні політичні, економічні та соціальні чинники потребують осучаснення нормативно-правових актів. Встановлено, що введення в Україні воєнного стану зумовило потребу в обмеженнях конституційних прав та інтересів громадян, що призвело до тимчасових призупинень діючих норм трудового законодавства. Виявлено, що в процесі регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану знайшли прояв проблеми, які створюють перешкоди для побудови та функціонування ефективної системи взаємовідносин між роботодавцями і працівниками, що виникають під час змін умов трудового договору. З метою вдосконалення вказаних правовідносин та забезпечення трудових прав працівників було проаналізовано діюче та перспективне трудове законодавство у частині зміни трудового договору щодо його адаптації до сучасних умов розвитку правової держави в умовах воєнного стану.

Ключові слова: гарантії, зміна трудового договору, працівник, роботодавець, трудові відносини, трудові права, трудовий договір, сторони трудового договору, переведення, переміщення, зміна істотних умов праці, право на працю.

Abstract. The construction of a democratic, rule-of-law state in Ukraine, which will ensure the protection of citizens' interests based on European standards and experience, entails the updating of labor legislation in the context of European integration processes. The article analyzes the peculiarities of changing the employment contract in conditions of martial law based on the analysis of legislative acts, scientific sources, and the results of legal practice. It is determined that

the current labor legislation has undergone significant changes, and constant political, economic, and social factors require the modernization of the regulatory act. The introduction of martial law in Ukraine has led to the need to restrict constitutional rights of citizens, resulting in temporary suspensions of existing labor legislation. It has been revealed that in the process of regulating labor relations under martial law, problems have arisen that create obstacles to the construction and functioning of an effective system of relations between employers and employees arising during changes in the terms of the employment contract. In order to improve these legal relations and ensure the labor rights of workers, the existing and prospective labor legislation regarding changes in the terms of the employment contract for adaptation in conditions of martial law has been analyzed.

The purpose of the article is to establish the essence and peculiarities of changes in the terms of the employment contract in conditions of martial law based on the analysis of legislative acts, scientific sources, and the results of legal practice.

The employment contract remains the primary contractual instrument and institute of contractual obligations between the employee and the employer, thus, making certain changes entails a review of existing and adoption of new work conditions. As known, according to Article 31 of the Labor Code of Ukraine, unilaterally changing the terms of the employment contract or demanding work not stipulated by the employment contract from the employee is prohibited. Both parties' consent to the employment contract is required to change its terms. In labor law, changing the conditions of the employment contract is referred to as job transfer, according to Article 32 of the Labor Code of Ukraine, which includes changing the specialty, qualification, or position. According to Article 32, Part 2 of the Labor Code of Ukraine, changing the employee's workplace to another structural unit in the same locality, assigning work on different machinery or equipment within the specialty, qualification, or position specified in the employment contract is not considered a job transfer and is therefore permissible without the employee's consent, referred to as relocation to another workplace.

One of the main peculiarities regarding changes in the terms of the employment contract is that during the period of martial law, the provisions of Part Three of Article 32 of the Labor Code of Ukraine regarding notification of the employee about changes in essential working conditions do not apply, as per Law No. 2136 dated March 15, 2022. Therefore, during the period of martial law, the employer has the possibility to transfer the employee to another job not stipulated by the employment contract without their consent. Additionally, the temporary transfer of an employee with their consent to work for another employer with payment for the work performed, provided that the guarantee of maintaining the average wage in case of downtime or temporary work stoppage is ensured, is noteworthy. The duration of such a transfer cannot exceed three months.

Considering the above, it can be concluded that the necessity of adopting the Labor Code of Ukraine is due to fundamental changes in the entire system of social relations occurring in Ukraine in connection with the formation of Euro-Atlantic relations and a series of socio-economic transformations related to labor. A number of problems of various definitions have arisen, which must be addressed by means of labor law. Among them, the mechanism for changing the terms of the employment contract requires improvement. Therefore, with the aim of reducing amendments and corrections to the Labor Code after its adoption, the study of these issues, even at a theoretical level, remains relevant.

Keywords: guarantees, change of employment contract terms, employee, employer, labor relations, labor rights, employment contract, parties to the employment contract, transfer, relocation, change of essential working conditions, right to work.

Постановка проблеми. Бажання України рухатися європейським, демократичним шляхом розвитку та будувати правову, соціально-орієнтовану державу з гарантованими конституційними правами та свободами людини і громадянина, привели до цілої низки змін у соціально-економічних, політичних, демографічних та правових аспектах. Усе це триває уже понад 10 років з того моменту, коли Україна вирішила змінити демократичні цінності і обрати європейський шлях розвитку. Труднощі, з якими стикнулися українці та держава сьогодні не піддаються ні обліку, ні розумінню, ні еквіваленту до тих страждань, горя, збитків, яких зазнала наша нація. І та ціна за волю, яку платять українці, повинна бути результатом перемоги над загарбником, розбудови демократичної країни, вдосконаленим законодавством. Тому питання вдосконалення вітчизняного законодавства в цілому, і трудового, зокрема, потребують комплексного як наукового, так і законодавчого підходу.

Безпосередньо, сфера трудових правовідносин потребує суттєвих якісних змін для реалізації особою права на працю, у тому числі, і питань щодо змін істотних умов праці. В сучасних умовах трудові правовідносини між працівником та роботодавцем потребують системного законодавчого якісного оновлення через призму новітнього процесу гармонізації правових відносин України та ЄС [1].

У даному контексті стратегія адаптації трудового законодавства України до стандартів Європейського Союзу має базуватися як на принципах та нормах європейського трудового права, так і на позитивних практиках та досягненнях в національному досвіді у цій сфері. Наприклад, наявність надзвичайних обставин та введення воєнного стану призвели до збільшення ряду важливих питань, пов'язаних з ефективною організацією трудових відносин, які раніше не існували або залишалися маловідомими у період до війни.

У юридичній літературі проблеми змін умов трудового договору свого часу розглядалися в працях таких учених-правників, як: І. В. Зуб, В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, С. М. Прилипко, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інші.

Окремі питання щодо змін умов трудового договору в умовах воєнного стану та захисту прав осіб, які втратили роботу чи були обмежені у своїх правах, в особливих режимах функціонування країни розглядалися у працях таких науковців як: Н.Я. Заболотна, С.І. Семчишин [2], V.Y.Kyian, R.V. Kolosov, N. V. Bilianska, H. V. Churpita, I. M. Dovban [3] та ін.

Метою статті є встановлення сутності та особливостей змін трудового договору в умовах воєнного стану на основі аналізу нормативно-правових актів, наукових джерел та результатів правозастосовної практики.

Виклад основного матеріалу. В умовах російської збройної агресії проблеми правового регулювання трудових відносин не перестали бути актуаль-

ними і потребують особливої кореляції, обумовленими умовами сьогодення. Не обійшло поза увагою і сучасні проблемні питання змін трудового договору в Україні.

Особливої важливості вони набувають, коли у процесі трудової діяльності виникає необхідність сторонам змінити існуючі умови трудового договору або коли між суб'єктами трудових відносин на цих умовах виникають розбіжності, які згодом можуть перерости у спори.

Сучасні євроатлантичні процеси у державі, довгострокові перспективи прийняття нового Трудового кодексу України, умови воєнного стану, усе це обумовлює актуальність перегляду діючого трудового законодавства в цілому та врегулювання механізму змін умов трудового договору, зокрема.

Україна ще не стикалася з такими масштабними труднощами в економічному розвитку та прогалинами у законодавстві, що обумовлено цілим рядом факторів, а саме: євроатлантичними інтеграційними процесами, світовою епідеміологічною кризою у країні через пандемію коронавірусу і, наостанок, воєнним вторгненням країни-агресорки на нашу територію. Усе це призвело до необхідності кардинального перегляду існуючих нормативно-правових актів та прийняття нових, адаптованих під умови сьогодення.

Не враховуючи низку сучасних нормативно-правових змін до законодавства у тому числі і до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [4], останній залишається діючим, і навіть попри його архаїчність та ведення військових дій на території України не позбавляють останнього врегульовувати трудові відносини і зараз.

На жаль, до цього часу ведуться політичні дискусії щодо оновлення трудового законодавства, і Україна так і не отримала сучасного Трудового кодексу. Усі розробки та проекти не знаходили свого логічного завершення. Останнім часом було створено робочу групу з підготовки проекту Трудового кодексу України, яка складалася із народних депутатів, науковців, професіоналів, і перед якою була поставлена задача щодо підготовки проекту кодексу до кінця листопада 2023 року. Наразі доопрацьований законопроект Трудового кодексу України від 08.11.2019. № 2410 [5], очікує уже на друге читання. Тому є сподівання, що питання дослідження проблематики трудових відносин у тому числі і щодо змін трудового договору зможе набути оновлення та вдосконалення.

У зв'язку з цим доцільно буде розглянути і перспективи трудового законодавства щодо змін умов трудового договору, пов'язаних із переведенням та переміщенням їх на іншу роботу та захисту трудових прав працівників.

Не дивлячись на актуальність питання та ступінь наукових розробок, які були і є предметом розгляду наукових досліджень, у трудовому праві та законодавстві до цього часу відсутня єдність поглядів із цих питань.

Трудовий договір сьогодні залишається основним договірним інструментом та інститутом договірних зобов'язань між працівником та роботодавцем, тому внесення певних змін тягне за собою перегляд існуючих та прийняття нових умов праці.

Причиною та обставинами цих змін можуть виступати зміни у законодавстві чи корпоративній політиці роботодавця, організаційні перетворення або реструктуризація структурних підрозділів, застосування інших форм організації праці через військову агресію, вимушений переїзд працівника через неможливість за станом здоров'я чи з метою збереження свого життя на іншу територію чи країну, зміну оплати праці, графіку робочого часу та інших аспектів роботи, які можуть виникнути в процесі трудових відносин тощо. Усе це дає підстави до розуміння важливості і складності даного механізму.

Як відомо, трудове законодавство згідно зі ст. 31 КЗпП України забороняє в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору чи вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Для зміни його умов, необхідна згода обох сторін трудового договору. У трудовому праві зміна умов трудового договору отримала назву переведення на іншу роботу. Під яким розуміється згідно ст. 32 КЗпП зміна спеціальності, кваліфікації чи посади.

Проте чинне законодавство, враховуючи специфіку останніх, допускає у деяких випадках при дотриманні встановлених вимог односторонню зміну окремих умов трудового договору роботодавцем як тимчасове переведення.

Згідно з ч.2 ст. 32 КЗпП зміна робочого місця працівника інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором не вважається переведенням на іншу роботу, а тому допускається без його згоди і називається переміщенням на інше робоче місце.

Разом з тим навіть оновлена редакція ч. 2 ст. 32 незважаючи на усі об'єктивні чинники, які зумовили появу такої норми, ставить під сумнів та недосконалість загальним принципам договірного регулювання. Оскільки правові гарантії працівників при застосуванні до них роботодавцем переміщення на інше робоче місце суттєво занижені.

Вдосконалюючи трудові відносини законодавець у травні 1988 р., крім існуючих понять переведення на іншу роботу та переміщення на інше робоче місце, започаткував новий термін – зміна істотних умов праці, за умов продовження працівником роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою та надавши цьому терміну самостійного юридичного значення. Також застосовувався механізм обов'язкового повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці до їх фактичного проведення.

Як вбачається, зміна інших істотних умов трудового договору допускається лише за наявності об'єктивних обставин, що їх законодавець позначив як зміни в організації виробництва і праці. Разом з тим законодавець до цього часу чітко не розмежував що саме слід розуміти під цими змінами, що можуть бути підставою для застосування змін істотних умов праці.

У березні 2020 р. Законом України Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про запобігання корупції» було доповнено ч. 6 ст. 32 КЗпП щодо заборони звільнення чи притягнення до дисциплінарної відповідальності викривачів корупції у зв'язку з таким повідомленням або підданий іншим негативним заходам впливу, або загрози таких заходів впливу. Вважаючи, що стаття 32 КЗпП відображає зміни умов трудового договору, було б за доцільне виокремити дані правовідносини у самостійну норму, оскільки, зазначена частина не розкриває поняття і значення переведення чи переміщення.

Введення в Україні воєнного стану у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України відповідно до Закону України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 р. [6] та Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 р. № 64/2022 [7] зумовило потребу у внесенні ряду змін як до КЗпП, так і прийняття окремих нормативно-правових актів у сфері праці на період воєнного стану. Так, сьогодні, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану визначає Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. [8], розроблений та введений згідно з Законом України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. [9].

З урахування вищезазначених Законів, основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю, що передбачені зокрема, ст. 43–46 Конституції України на період введення воєнного стану, тимчасово обмежені. Ці обмеження, певним чином, стосуються і змін умов трудового договору.

Перш ніж проаналізувати сучасні зміни умов трудового договору доцільно зазначити що ці зміни викликані необхідністю адаптації умов трудового договору до можливостей продовження роботи у нинішніх умовах існування підприємства.

Так окремі зміни до законодавства стосувалися використання трудового договору з нефіксованим робочим часом [10]. Введення такої форми організації праці дало можливість зберегти існуючий кадровий потенціал, забезпечити гнучкість у виборі роботодавцем трудових відносин, створювати умови

для реальних змін трудового договору, посилити мобільність працівника при реалізації права на працю, зокрема легалізувати працю фрілансерів. Експерти визнають актуальність внесених змін, зауважуючи, що означений договір за своєю юридичною природою є аналогом іноземного «zero hours contract», який на сьогодні широко застосовується у Великобританії, Бельгії, Нідерландах, Угорщині тощо [11].

Разом з тим ці зміни ще потребують доопрацювання, зокрема щодо питання конкретизації змін умов та порядку застосування вказаного трудового договору (мінімальний строк повідомлення працівника про початок роботи, належна компенсація в результаті несвоєчасного скасування робочого завдання тощо).

Однією з основних особливостей щодо змін трудового договору є те, що згідно з Законом №2136 від 15.03.2022 року у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 КЗпП щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються. Тому у період дії воєнного стану роботодавець має таку можливість перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди.

Про те законодавець усе таки визначив певні обмеження, де повинна бути згода працівника, а саме під час переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Також у випадку, якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 КЗпП України.

Відповідно до ч.2 ст. 3 Закону України № 2136 у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою ст. 32 та ст. 103 КЗпП, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Це означає, що роботодавець може самостійно встановлювати мінімальні строки повідомлення про зміни, але не пізніше як до запровадження таких умов, тобто, хоча б за день до змін на період закінчення воєнного стану. Це саме стосується і про зміну умов оплати праці.

Враховуючи, що Законом України №2136 не визначено, як саме повинно відбуватися попередження про зміну істотних умов праці, доцільно усе ж таки роботодавцю дотримуватися письмової форми шляхом видачі наказу чи розпорядження. Це допоможе уникнути конфліктних ситуацій, оскільки пись-

мове повідомлення і буде тим належним доказом про погодження чи ні працівника на зміну істотних умов праці.

Разом з тим вважаємо, якщо працівник, якого попередили про зміну істотних умов праці чи необхідність переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією не погоджується на переїзд до іншого місця роботи звільнити його за п.6. ст. 36 КЗпП усе ж таки буде проблематично. З метою зменшення емоційної напруги, у цьому випадку доцільніше буде запропонувати йому відпустку без збереження заробітної плати або ж призупинення трудового договору, ніж звільнення з роботи.

Що стосується перспективного трудового законодавства у частині змін умов трудового договору, то слід зазначити, що ст. 60 Проекту Трудового кодексу (далі – Законопроект) [5] визначено, що роботодавець також не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці, умови оплати праці тощо, крім випадків, лише для запобігання або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також усунення інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи здоров'ю, умовам життєдіяльності людей.

Частиною 2 ст. 60 Законопроекту зроблено спробу надати кваліфікацію переведення на іншу роботу як доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, яка здійснюється за погодженням із працівником, якщо інше не встановлено цим Кодексом.

Ч.1 ст. 64 Законопроекту на відміну від КЗпП запропоноване визначення переведення на іншу роботу під яким слід розуміти тимчасове або постійне виконання працівником роботи, не передбаченої трудовим договором. Також встановлено виключне письмове погодження працівника, що оформлюється шляхом укладення нового або внесення змін до раніше укладеного трудового договору.

Також проектом запроваджуються більш дієві соціальні гарантії для працівників, які тимчасово потребують за станом здоров'я надання легшої роботи або роботи з іншими умовами праці. І термін такого переведення може тривати на строк, визначений у медичному висновку.

Новелою тимчасових переведень є переведення на іншу роботу за погодженням між роботодавцем і працівником на термін до 6 місяців.

Окремо заслуговує уваги і можливість тимчасового переведення працівника за його згодою на роботу до іншого роботодавця з оплатою праці за виконану роботу, за умови дотримання гарантії збереження середньої заробітної плати у разі простою чи тимчасового зупинення роботи. Строк такого переведення не може перевищувати трьох місяців.

Щодо переміщення, то згідно ст. 63 цього Законопроекту роботодавець має право без згоди працівника, перемістити його на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості, доручити роботу на іншому обладнанні в межах його трудової функції, якщо це не протипоказано за станом здоров'я, без зміни істотних умов праці і якщо інше не передбачено трудовим договором.

Разом з тим переміщення можливе лише за письмовою згодою працівника якщо змінюються умови транспортної доступності (наявність транспорту загального користування і звичайної для цієї місцевості витрати коштів і часу на проїзд (переміщення) від місця проживання до місця роботи).

І нарешті, під змінами в організації виробництва і праці законодавець визначив запровадження нових технологій, техніки, виробництва, націоналізації робочих місць, нових форм організації праці, у результаті яких допускається зміна істотних умов праці (системи та розміру оплати праці, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого дня, інших умов праці, визначених у колективному договорі) при продовженні працівником роботи за тією самою трудовою функцією.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. З урахуванням викладеного вище, можна зробити висновок, що необхідність ухвалення Трудового кодексу України обумовлена докорінними змінами всієї системи суспільних відносин, що відбувається в Україні у зв'язку з формуванням євроатлантичних відносин та рядом соціально-економічних перетворень і пов'язані з працею. Виникла ціла низка проблем різної визначеності, що повинні вирішуватися засобами трудового права. У тому числі сьогодні потребує удосконалення і механізм зміни умов трудового договору. Тому з метою зменшення внесення змін та поправок до Трудового кодексу, після його прийняття, дослідження даних проблем, навіть на теоретичному рівні, є актуальним.

З урахуванням викладеного вище можна констатувати, що окремі положення КЗпП України, інших нормативно-правових актів у сфері праці мають певні прогалини у законодавстві, та потребують вдосконалення. Наразі окремі норми уже враховані в Законі «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», але у післявоєнний період ці досягнення слід буде адаптувати і до перспективного трудового законодавства.

Література

1. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27 червня 2014 р, ратифікована Законом України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським

співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» від 16 вересня 2014 року № 1678-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.

2. Заболотна Н.Я., Семчишин С.І. Зміна істотних умов праці: правовий аспект. *Юридичний електронний науковий журнал* №3. 2023. С. 240–242 URL: http://www.lsej.org.ua/3_2023/55.pdf.

3. Kyian V. Y., Kolosov R. V., Bilianska N. V., Churpita H. V., Dovban I. M. (2021). Protection of the Rights of Persons Who Have Lost Their Jobs Because of the Spread of COVID-19. *Cuestiones Políticas*, 39(71), p. 267–288.

4. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. Станом на 01 лютого 2022 року. За заг ред Іншина М.І., Занфірової Т.А., Чижмарь Ю.В. – Київ : Видавничий дім «Професіонал», 2022. 352 с.

5. Законопроект Трудового кодексу України від 08.11.2019. № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

6. Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні: Закон України від 24 лютого 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text>.

7. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.

8. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.

9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: від 18 липня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#n6>.

11. Висновки Головного науково-експертного управління на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/694852>.