

ЗАКОНОДАВЧІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Мірошник Богдан Юрійович,

orcid.org/0009-0002-4044-2586

аспірант кафедри цивільного, трудового права
та права соціального забезпечення

Донецького державного університету внутрішніх справ



У статті здійснено системний аналіз законодавчих приписів щодо процесу організації праці працівників в умовах воєнного стану. Обстоюється думка, що Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» містить три групи норм, а саме: перші пов'язані із обмеженням конституційних прав і свобод людини і громадянина, зокрема права на працю, а саме статті 2–5, 9–10, 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»; другі пов'язані із законодавчими особливостями процесу організації праці саме в умовах воєнного стану, і за своєю сутністю мають спеціальний, тимчасовий характер. До таких статей у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» можна віднести статті 6, 8, 11–12, 14; треті пов'язані з дією норм в умовах воєнного стану та із питаннями, що супроводжують трудові відносини між працівником і роботодавцем та сам процес праці не регламентують. До цих норм можуть бути віднесені статті 1, 7, 15, 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Приділено увагу приписам щодо робочого часу та часу відпочинку й питанням його встановлення та обліку. Окремо розглядаються нормативні положення щодо діяльності профспілок та одностороннього порядку зупинення дії окремих положень колективного договору. Акцентовано увагу на тому, що тривалий характер збройної агресії на сучасному етапі, у 2025 році, вимагає перегляду змісту окремих статей Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Ключовою ідеєю щодо перегляду державної політики стосовно правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану має стати така: спеціальні норми щодо умов організації трудових відносин в умовах воєнного стану повинні застосовуватися тільки у разі прямого впливу воєнного стану на процес організації роботи підприємств, установ, організацій.

Ключові слова: право на працю, організація праці, воєнний стан, робочий час, час відпочинку, встановлення та облік робочого часу, профспілки, колективний договір.

Miroshnyk Bohdan. Legislative features of the process of organizing work of employees in conditions of martial arts

The article presents a systematic analysis of legislative provisions regarding the process of organizing the work of employees under martial law. The opinion is maintained that the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" contains three groups of norms, namely: the first are related to the restriction of constitutional rights and freedoms of man and citizen, in particular the right to work, namely Articles 2–5, 9–10, 13 of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law"; the second are related to the legislative features of the process of organizing labor precisely in martial law conditions, and by their nature are of a special, temporary nature. Such articles in the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law Conditions" include Articles 6, 8, 11–12, 14; the third is related to the operation of norms in martial law and to issues that accompany labor relations between the employee and the employer and does not regulate the labor process itself. These norms include Articles 1, 7, 15, 16 of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law."

Attention is paid to the regulations on working hours and rest periods and the issues of their establishment and accounting. Separately, the regulatory provisions on the activities of trade

unions and the unilateral procedure for suspending the operation of individual provisions of a collective agreement are considered. Attention is drawn to the fact that the prolonged nature of armed aggression at the current stage, in 2025, requires a revision of the content of individual articles of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law."

The key idea for revising state policy regarding the legal regulation of labor relations under martial law should be the following: special norms regarding the conditions for organizing labor relations under martial law should be applied only in the event of a direct impact of martial law on the process of organizing the work of enterprises, institutions, and organizations.

Key words: *right to work, organization of work, martial law, working hours, rest time, establishment and accounting of working hours, trade unions, collective agreement.*

Постановка проблеми. Збереження обороноздатності держави в умовах воєнного стану потребує загальної консолідації суспільства, де природні здібності людини до праці відіграють головну роль. В сучасній історії України одним з кроків Верховної Ради України, після введення воєнного стану, було прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Водночас виключно цим законом не обмежується правове регулювання організації несамостійної праці на підставі трудового договору в умовах воєнного стану.

Частиною другою статті 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» закріплено, що «на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України» [1]. Аналіз норм названого спеціального Закону показує, що вони умовно можуть бути розподілені на три групи:

– перші пов'язані із обмеженням, зокрема права на працю, яке відповідно до статті 43 Конституції України охоплює: 1) можливість заробляти собі на життя працею; 2) вільний вибір професії та роду діяльності тощо; 3) заборону примусової праці; 4) належні, безпечні і здорові умови праці; 5) право на своєчасну оплату праці; 6) спеціальні умови праці для неповнолітніх та жінок; 7) захист від незаконного звільнення [2]. Статті 2–5, 9–10, 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у тій чи іншій мірі стосуються тимчасових обмежень;

– другі пов'язані із законодавчими особливостями процесу організації праці саме в умовах воєнного стану, і за своєю сутністю мають спеціальний, тимчасовий характер. До таких статті у Законі України

«Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» можна віднести статті 6, 8, 11–12, 14;

– треті пов'язані дією норм в умовах воєнного стану та із питаннями, що супроводжують трудові відносини між працівником і роботодавцем та сам процес праці не регламентують. До цих норм можуть бути віднесені статті 1, 7, 15, 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Метою даної статті є аналіз нормативних приписів Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що пов'язані із законодавчими особливостями процесу організації праці в умовах воєнного стану задля обґрунтування вдосконалення законодавства з цих питань.

Виклад основного матеріалу. Особливу увагу в питанні організації праці працівників в умовах воєнного стану привертають статті, що стосуються процесу організації праці і регламентують робочий час та час відпочинку, адже фактично їх співвідношення є мірою (нормою) праці, що діє в умовах воєнного стану й дає уявлення про ті умови праці, які запроваджуються з урахуванням фізіологічної потреби людини у відновленні її працездатності.

Так ст. 6 «Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку» та ст. 8 «Робота в нічний час» спеціального закону [1] закріплюють спеціальні норми в яких передбачається можливість збільшення нормальної тривалості робочого часу для працівників зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) з диференціацією норми праці до 60 та до 40 годин на тиждень для робіт зі стандартними умовами праці та робіт зайнятості на яких передбачає законодавче встановлення

скороченої тривалості робочого часу. Також скасовується: 1) скорочення тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів; 2) граничні норми залучення до надурочних робіт; 3) перенесення вихідного дня на наступний день у разі якщо він збігається зі святковим чи неробочим днем; 4) заборона на роботу у вихідні дні; 5) святкові та неробочі дні у сенсі того, що усі дні є робочими; 6) неврахування святкових і неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток; 7) скорочення на одну годину робочої зміни у нічний час.

Ще однією особливістю робочого часу є положення про те, що «у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота» [1].

Наведене свідчить, що в умовах воєнного стану діє диференціація організації праці для різних категорій працівників, проте ця диференціація, на наш погляд, не є об'єктивно обґрунтованою, адже саме для працівників зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури збільшується норма праці, а для інших працівників не зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури зберігаються звичайні умови праці. Вважаємо, що як тимчасова міра збільшення норми праці для певних категорій працівників є виправданою, але враховуючи тривалий період воєнного стану, що діє в Україні, вважаємо, що таке збільшення норми праці може істотно позначитися на рівні працездатності працівників критичної інфраструктури та стані їх здоров'я. Це своєю чергою, свідчить про те, що настав час переглянути диференціацію норми праці для працівників зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури.

Для оперативного реагування з питань збільшення тривалості робочого часу у надзвичайних умовах можна застосовувати правовий інструмент – залучення працівника до надурочних робіт. Цей правовий засіб характеризується не лише гнучкістю необхідною для оперативного реагування на об'єктах критичної інфраструктури щодо кризових ситуацій, а містить обмеження тривалості залучення

працівників до надурочних робіт у тій нормі, яка не загрожує здоров'ю працівника та його працездатності й здатності відновлювати сили.

На користь повернення до довоєнних норм праці для працівників зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури свідчить і те, що сама робота на об'єктах критичної інфраструктури вимагає від працівника концентрації уваги з метою недопущення помилок у роботі, які можуть виникати через перевтому працівників.

Для реалізації викладених пропозицій щодо відмови від тривалого збільшення норми праці для працівників зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури необхідно внести зміни до ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Наприклад, перший варіант – виключення частини першої та другої ст. 6 названого закону; другий варіант – доповнити частини першу та другу ст. 6 аналізованого Закону положеннями такого змісту: «збільшення нормальної тривалості робочого часу сумовано за рік не може перевищувати 120 годин». Водночас кількість годин може бути й іншою ніж 120, але ці години збільшення нормальної тривалості робочого часу повинні враховувати фізіологічні особливості людини та здатність організму до відновлення сил, необхідних, як для нормальної життєдіяльності людини, так і для продуктивного виконання працівником роботи обумовленої трудовим договором.

На наш погляд, сумнівними є положення частини другої ст. 8 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у частині, щодо не скорочення на одну годину робочої зміни у нічний час. Питання тут полягає у тому, що фізіологія людини є такою, що робота у нічний час збільшує навантаження на організм людини, і відповідно, концентрація уваги необхідної для нормального виконання роботи знижується. Також незрозумілим є обґрунтованість не зменшення робочої зміни на один час вночі саме умовами воєнного стану, тобто як саме збільшення тривалості зміни у нічний час впливає на перебіг бойових дій чи заходів військового характеру? Якщо мова йде, наприклад про організацію роботи підприємств оборонного комплексу,

то тут можна погодитися з таким підходом до тривалості робочої зміни вночі з огляду на нагальну потребу військ у озброєнні, а якщо мова йде про виробництво хліба чи будь-якої іншої продукції громадського споживання, то чим обумовлюється збільшення тривалості нічної зміни у поєднанні із воєнним станом у державі?

Враховуючи вищевикладене вважаємо, що частина друга статті 8 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» має бути змінена шляхом доповнення її положень таким змістом «...для працівників оборонно-промислового комплексу». У такий спосіб норма набуде спеціального характеру за суб'єктним змістом, тобто її дія буде поширюватися на конкретну категорію працівників, а не на усіх працівників, які працюють за трудовим договором тощо.

Науковці наголошують, що «цим Законом (*«Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»* – курсив наш) не тільки встановлені обмеження та особливості організації трудових відносин, а й закріплені певні мінімальні трудові гарантії, що стосуються, зокрема, тривалості робочого часу, залучення до роботи окремих категорій працівників, оплати праці, надання відпусток та ін.)» [3, с. 350]. «Згідно з Законом № 2136 на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43 (працю), 44 (страйк) Конституції України. Хоча за фактом була обмежена дія і ст. 45 Основного Закону: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок» [4, с. 391].

Так науковці привертають увагу до того, «чому на період дії воєнного стану, щорічні відпустки працівників, тривалість яких перевищує 24 календарні дні за рішенням роботодавця можуть надаватися без збереження заробітної плати? Чим пояснюється такий підхід? Якщо приймається роботодавцем рішення про обмеження відпусток строком не більше 24 календарних дні задля забезпечення безперебійної роботи підприємств, установ, організацій, то як ця мета реалізується через надання відпусток тривалістю понад 24 календарні дні без збереження заробітної плати? Якщо метою таких обмежень є зменшення фінансових

зобов'язань роботодавців-підприємців, то питання у тому, чому коштом працівників вирішуються фінансові проблеми підприємців, які здійснюють підприємницьку діяльність на власний ризик» [5, с. 18]? Як вбачається, на сьогодні, відповідей на ці питання у державній політиці немає.

Із питанням норми праці нерозривно пов'язане правове регулювання часу відпочинку, зокрема тієї його частини, що визначає тривалий щорічний відпочинок. У спеціальному Законі «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» відпусткам присвячена стаття 12, що має назву «Відпустки».

Правове регулювання відпусток з фактичним тимчасовим скороченням часу відпочинку необхідного для відновлення працівником його працездатності й продуктивності праці, в сучасних умовах, поширюється майже на усіх працюючих. Водночас, незрозумілими є мотиви обмеження часу відпочинку усіх працівників, зокрема і тих які не задіяні у виробництві діяльність який полягає у забезпечення військ та інших законних збройних формувань в Україні, які здійснюють відсіч збройній агресії росії.

На наше переконання, усі обмеження щодо відпусток працівників повинні застосовуватися виключно при наявності прямого зв'язку із забезпеченням обороноздатності держави, у кожному окремому випадку необхідно обґрунтовувати неможливість надання відпустки працівнику.

Виправданими видається положення частини четвертої статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», де закріплено обов'язок роботодавця надати працівнику який виїхав за кордон або набув статусу внутрішньо переміщеної особи надати відпустку без збереження заробітної плати строком до 90 календарних днів. Такі положення створюють для громадян можливість вивільнення часу для облаштування свого життя на новому місці проживання. Незважаючи на те, що на такий період часу працівник не отримує коштів, що може ускладнити облаштування на новому місці, відсутність заробітку обумовлюється тим, що працівник не виконує роботи. Період такої відпустки не зараховується до стажу роботи, що дає право

на щорічну основну відпустку. Положення частини четвертої статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» прямо пов'язані із введенням воєнного стану, адже переміщення працівників спричинено збройною агресією, яка й стала підставою для введення правового режиму воєнного стану.

Відпустки працівників є необхідною складовою трудових відносин, адже цей вид часу відпочинку використовується працівником на власний розсуд для задоволення власних соціальних, духовних й інших потреб. Якщо виходити з того, що за рішення роботодавця щорічна відпустка може обмежуватися тривалістю у 24 календарні дні, то це свідчить, що подовжені щорічні відпустки зазнали обмежень, проте подовжені відпустки надаються залежно від умов праці, які вимагають збільшення часу відпочинку працівника для нормального відновлення його працездатності й здатності до продуктивної праці. Як зменшення часу відпочинку працівників, які працюють у особливих, специфічних, шкідливих або особливо шкідливих умовах праці пов'язано з воєнним станом незрозуміло. Факт того, що в умовах воєнного стану усі громадяни без виключення, які перебувають в Україні зазнають стресу, що позначається на їх стану здоров'я та продуктивності праці вимагає перегляду державного підходу щодо часу відпочинку працівників з метою оцінювання мінімально необхідного періоду потрібного організму людини для відновлення працездатності.

Враховуючи тривалий час продовження воєнного стану, припускаємо, що необхідно не обмежувати тривалість відпочинку працівників, зокрема й тих, які мають подовжену щорічну відпустку, або, визначитися наприклад із часом, який може бути визначений як час відпочинку з цільовим призначенням – відновлення працездатності після тривалої повітряної тривоги тривалістю від ___ годин. При цьому, для забезпечення безперервності роботи також варто визначитися із порядком організації такого часу відпочинку, наприклад у порядку чередування або у інший спосіб, який може бути визначений в порядку колективно-договірного регулювання. Визнаючи дискусійний

характер даної пропозиції, зазначимо, що перевтома призводить до істотного погіршення стану здоров'я людини, що неминує позначається на її здатності продуктивно працювати. Для працівників трудова функція яких пов'язана із виконанням завдань, що вимагають підвищеної уваги, або які працюють з агрегатами, установками, машинами, механізмами, які є засобами підвищеної небезпеки питання відновлення працездатності є ключовим задля забезпечення безпеки самого працівника та безпеки оточуючих. Тому, вважаємо, що тривалість воєнного стану й реалії життєдіяльності в Україні вимагають оновлення державних підходів щодо забезпечення працівниками правових можливостей відновлювати свої працездатність, втрата якої відбувається через перевтому спричинену відсутністю здорового сну, зокрема через повітряні тривоги.

Також науковці стверджують, що «аналіз Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» показує, що він зорієнтований саме на організацію праці в таких умовах, але у ст.ст. 11, 14 простежується згортання процесів соціального діалогу й послаблюється його регуляторний вплив на трудові відносини» [6, с. 126]. Звернемося до змісту названих статей. Так стаття 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» закріплює, що «на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця» [1], тобто зупинка дії окремих положень колективного договору не пов'язується із діями та подіями в ході відсічі агресії росії проти України. Відсутність критеріїв, або умов для зупинки дії окремих положень колективного договору, на наш погляд, створює умови для зловживання роботодавцем цим правом, а це своєю чергою, не сприяє розвитку відносин із соціального діалогу між партнерами – роботодавцем та трудових колективом в особи уповноваженого представницького органу. Стаття 14 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» містить такі положення: «1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності

держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. 2. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів» [1].

Стосовно частини першої вищевведеної статті зазначимо, що і без спеціального закріплення за профспілками громадського контролю цей контроль здійснюється відповідно до положень частини четвертої статті 259 КЗпП [7]. Тобто якщо на період дії воєнного стану застосовуються спеціальні норми, то й громадський контроль здійснюється з урахуванням положень спеціальних норм. Тут важливо підкреслити, що нормативні положення КЗпП застосовуються у тій частині, що не суперечить спеціальним нормам введенням у дію на період воєнного стану. Частина друга аналізованої статті має відсилання до іншого нормативного акту та його положень, які визначають умови відрахування роботодавцями коштів профспілкам задля організації оздоровчої, культурно-масової й фізкультурної роботи [8]. На нашу думку, спірним є такий державний підхід до створення умов зокрема щодо оздоровлення працівників.

Якщо виходити з того, що тривалість робочого часу для окремих категорій працівників збільшена, застосовуються обмеження щодо умов та порядку надання щорічних відпусток, і до цього зупиняється фінансування роботи профспілок у частині оздоровлення працівників трудового колективу, то виникають питання: як це пов'язано із війною? Чому усі обмеження стосуються як індивідуальних трудових прав працівників, так і колективних трудових прав?

Як крайній захід вжитий на початку повномасштабного вторгнення росії в Україну такий підхід можна визнати адекватним ситуації, що склалася у 2022 році, але у 2025 році такий стан речей є невиннованим. Працівники, які мешкають в Україні та постійно перебувають під загрозою повітряних атак також мають право у якийсь спосіб оздоровлюватися, зокрема і для того, щоб ефективно виконувати роботу доручену роботодавцем для

досягнення цілей його діяльності. Видається, що належний рівень продуктивності праці та нормальний стан працездатності працівників є бажаним і для працівника, і для роботодавця, адже саме від якості роботи працівника залежать результати діяльності підприємства, установи, організації. Вважаємо, що стан працездатності працівників має спільний інтерес у учасників відносин у сфері праці.

Отже, враховуючи вищевикладене, пропонуємо статті 11 та 14 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» виключити, як такі, що не відповідають спільним інтересам працівників та роботодавців, і як такі, що втручаються у волевиявлення соціальних партнерів.

Варто наголосити і на тому, що «трудове законодавство залишається єдиним, щодо якого парламентом прийнятий спеціальний Закон про особливості регулювання (організації) відповідних суспільних положень у воєнний час. Навіть щодо цивільного, податкового, митного, бюджетного чи земельного законодавства Верховною Радою України такі закони не приймалися» [9, с. 107].

Погоджуючись з даною тезою доповнимо, що цей крок парламенту вказує на незмінність сутності суспільно корисної праці, яка виступає основним джерелом формування фондів коштів як самої держави, так і юридичних осіб. Без належного правового регулювання суспільно корисної праці складно забезпечувати збалансування інтересів роботодавців, працівників та держави, водночас, у цій трійці суб'єктів, економічно найслабшим є працівників, і це не дає право державі у критичній ситуації вирівнювати економічні показники діяльності роботодавців за рахунок обмеження трудових прав працівників.

Для повноти викладу матеріалу необхідно звернути увагу на Закон України «Про правовий режим воєнного стану» де пунктами другим і третім частини першої статті 8 чітко визначено хто, у який спосіб та які саме заходи правового режиму воєнного стану, зокрема у сфері праці має право запроваджувати та здійснювати [10]. На наше переконання, обмеження конституційних прав у сфері праці, що були

запровадженні в Указі Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [11] мають застосовуватися за ініціативою військових адміністрацій за обґрунтованої потреби, а не тотально для всіх працівників з правом роботодавця самостійно вирішувати частину питань віднесених до колективно-договірного регулювання.

Висновки. У 2025 році вже сформовано соціальний запит на перегляд змісту

Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який в умовах тривалої війни повинен містити умови організації трудових відносин в умовах воєнного стану тільки у разі прямого впливу воєнного стану на процес організації роботи підприємств, установ, організацій. Для удосконалення законодавства у цій сфері пропонуємо внести зміни до названого закону, що сформульовані у даній роботі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України № 2136-IX від 15.03.2022. *Голос України*. № 64. 23 берез. 2022 р.
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Нормативне та договірне регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану: Правова система України в умовах воєнного стану : збірник наукових праць / за загальною редакцією О. О. Кота, А. Б. Гриняка, Н. В. Міловської, М. М. Хоменка. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 346–370.
4. Ярошенко О. М., Луценко О. Є. Робочий час і дистанційна робота в умовах воєнного стану: Правова система України в умовах воєнного стану : збірник наукових праць / за загальною редакцією О. О. Кота, А. Б. Гриняка, Н. В. Міловської, М. М. Хоменка. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 388–410.
5. Колеснік Т. В. Удосконалення законодавства щодо надання відпусток у період дії воєнного стану. *Правовий часопис Донбасу*. 2024. № 3 (88). С. 16–21. URL: <https://doi.org/10.32782/2523-4269-2024-88-16-21>
6. Костюченко О. Є. Роль соціально-партнерських відносин в умовах воєнного стану в контексті досягнення цілей сталого розвитку України: Розвиток галузевого законодавства України: виклики воєнного стану : зб. наук. праць / за заг. ред. О. О. Кота, А. Б. Гриняка, Л. В. Красицької. Київ : Алерта, 2024. С. 116–133.
7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
8. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів : Закон України № 1045-XIV від 15.09.1999. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
9. Зуб І. В. Про загальний стан трудового законодавства в умовах воєнного стану : Розвиток галузевого законодавства України: виклики воєнного стану : зб. наук. праць / за заг. ред. О. О. Кота, А. Б. Гриняка, Л. В. Красицької. Київ : Алерта, 2024. С. 106–115.
10. Про правовий режим воєнного стану : Закон України № 389-VIII від 12.05.2015. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 28. Ст. 250.
11. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>