

Список використаних джерел:

1. Державне управління та державна служба : словник-довідник. О. Ю. Оболенський. К. : КНЕУ, 2005. 480 с.
2. Євтушенко О. Н., Андрияш В.І. Державне управління : навчальний посібник у трьох частинах: Ч.2. Миколаїв: ЧДУ ім. Петра Могили. 2014. 248 с.
3. Линьов К. О. Централізація, децентралізація та не лінійність у державному управлінні: дис. ... канд. наук з держ. управління: 25.00.02. Київ, 2004. 196 с.
4. Малиновський В. Я. Словник термінів і понять з державного управління. Вид. 2-ге, доп. і виправл. К., 2005. 254 с.
5. Про затвердження Інструкції з організації реагування на заяви і повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події та оперативного інформування в органах (підрозділах) Національної поліції України: наказ України від 27.04.2020 № 357. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0443-20#Text>
6. Сметанін Р. В. Управління процесом децентралізації державної влади і розвитку місцевого самоврядування в Україні: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.04. Донецьк, 2010. 177 с.
7. Хмельников А. О. Децентралізація як механізм модернізації політичного менеджменту на регіональному рівні: автореф. дис. ... канд. політ. наук: 23.00.02. Д., 2012. 19 с.

УДК 352

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.6.14>

ГОВОРОВ В.С.

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВИХ ВІДНОСИН
В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ДІЇ ПРАВОВОГО
РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ**

**ADMINISTRATIVE AND LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT RELATIONS
IN LOCAL GOVERNMENT BODIES UNDER THE CONDITIONS
OF THE LEGAL REGIME OF MARTIAL STATE**

Військова агресія російської федерації, окупація територій України, введення воєнного стану на всій території України поставило багато складних викликів для органів державної влади, в тому числі і для законодавця. Перед народними депутатами стояло надскладне завдання врегулювати трудові, службові відносини у мовах воєнного стану. Врегулювати відносини у випадках, коли підприємство роботодавця зазнало жакхливих ушкоджень, коли працівники залишили свої домівки для врятування свого життя та життя своїх дітей, коли службовці органів місцевого самоврядування будь якими способами залишали окуповану територію, кожна описана ситуація є унікальною та складною, і такою що потребує врегулювання на законодавчому рівні. Законодавець спробував врегулювати ці питання проте чинні норми потребують дослідження та вдосконалення.

У статті розглянуто питання сучасних викликів та проблем, пов'язаних з організацією та функціонуванням служби в органах місцевого самоврядування, дослідження спрямоване на аналіз адміністративно-правового регулювання службових відносин в органах місцевого самоврядування в умовах дії правового режиму воєнного стану. У статті автор досліджує зміни у трудовому законодавстві, які відбулися у зв'язку із запровадженням воєнного стану, шляхи практичної реалізації таких змін, та проблемні питання з якими стикаються на практиці роботодавці та працівники.

© ГОВОРОВ В.С. – кандидат юридичних наук, доцент кафедри правоохоронної діяльності та поліціїстики (Харківський національний університет внутрішніх справ)

Висновки отримані в результаті проведеного дослідження, сприятимуть формуванню наукового та практичного розуміння шляхів удосконалення служби в органах місцевого самоврядування в Україні в умовах воєнного стану. Результати дослідження можуть бути використані у процесі розробки та впровадження реформ, спрямованих на покращення організації та функціонування служби в органах місцевого самоврядування в Україні в умовах правового режиму воєнного стану. Детально розглядаються проблематичні питання українських реалій через призму низки нововведень та висвітлено проблемні питання, з якими стикаються роботодавці при реалізації нововведених норм права.

Ключові слова: посадова особа місцевого самоврядування, трудові відносини в умовах воєнного стану, службові відносини, місцеві органи державної влади, виконавча влада.

The military aggression of the Russian Federation, the occupation of the territories of Ukraine, the introduction of martial law throughout the territory of Ukraine posed many difficult challenges for the state authorities, including for the legislator. People's deputies faced the extremely difficult task of regulating labor and service relations in the languages of martial law. Regulate relations in cases where the employer's enterprise has suffered terrible damage, when employees have left their homes to save their lives and the lives of their children, when local government officials have left the occupied territory by any means, each described situation is unique and complex, and one that requires settlement at the legislative level. The legislator tried to settle these issues, but the current regulations need research and improvement.

The article examines the issue of modern challenges and problems related to the organization and functioning of the service in local self-government bodies, the research is aimed at the analysis of administrative and legal regulation of service relations in local self-government bodies under the conditions of the legal regime of martial law. In the article, the author examines the changes in labor legislation that took place in connection with the introduction of martial law, the ways of practical implementation of such changes, and the problematic issues faced by employers and employees in practice.

The conclusions obtained as a result of the conducted research will contribute to the formation of a scientific and practical understanding of ways to improve service in local self-government bodies in Ukraine under martial law. The results of the study can be used in the process of developing and implementing reforms aimed at improving the organization and functioning of the service in local self-government bodies in Ukraine under the legal regime of martial law. The problematic issues of Ukrainian realities are examined in detail through the prism of a number of innovations, and problematic issues faced by employers when implementing the newly introduced legal norms are highlighted.

Key words: local self-government official, labor relations under martial law, service relations, local state authorities, executive power.

Вступ. Події які відбулись 24 лютого 2022 року сколихнули усю нашу країну та поставили перед органами державної влади дуже багато питань про функціонування держави в умовах воєнного стану, забезпечення оборони нашої країни та життєдіяльності громадян. Викликів дуже багато, а ще більше питань та над складних ситуацій. До таких подій не був готовий жодний, тим паче законодавство України. І вже після лютого 2022 року законодавець почав приймати закони, які врегулювали правовідносини в умовах воєнного стану. Правове врегулювання службових правовідносин в органах місцевого самоврядування є актуальним питанням та потребує правового дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення правового аналізу норм чинного законодавства щодо припинення службових відносин в органах місцевого самоврядування в умовах правового режиму воєнного стану, виявлення недоліків та проблемних питань, які потребують законодавчого врегулювання.

Результати дослідження. Військова агресія російської федерації проти незалежності та цілісності України, зумовила запровадження воєнного стану на всій території України, та

спровокувало необхідність вносити корективи в усі сфери життєдіяльності країни, і трудові, службові правовідносини не є винятком.

На сьогодні питання адміністративно-правового регулювання організації службових відносин в органах місцевого самоврядування в умовах дії режиму воєнного стану є актуальним, оскільки органи місцевого самоврядування здійснюють дуже вагомий внесок у розвиток української державності. І належне функціонування місцевих органів державної влади можливе лише за умови наявності працівників, які бажають працювати.

Зважаючи на встановлення режиму воєнного стану на всій території України, важливим є визначення змін у трудовому законодавстві, які відбулися у зв'язку із його запровадженням, особливостей організації службових відносин саме в органах місцевого самоврядування.

Насамперед, слід відмітити, що законодавець спробував врегулювати трудові відносини в умовах воєнного стану прийнявши Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [2], який став ключовим та визначив особливості проходження служби в органах місцевого самоврядування у період дії воєнного стану, згідно частини 3 статті 1 якого передбачено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року № 2352-IX посилив дію Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також сприяв усуненню деяких прогалин у трудовому праві, що виникли у зв'язку із введенням правового режиму воєнного стану на території України.

І саме чітке правове регулювання може забезпечити якісне існування службових відносин в органах місцевого самоврядування в умовах дії режиму воєнного стану в Україні, але при цьому варто враховувати сучасні проблеми законодавчого регулювання відносин праці, які є наразі досить поширеними.

З початком повномасштабного вторгнення країни-агресора та окупацією частини територій України, значна кількість громадян вимушені були терміново залишити свої домівки для порятунку свого життя та життя своїх дітей, рідних та близьких, в тому числі і працівники органів місцевого самоврядування. Жодна інформація про те хто, коли і куди виїхав роботодавцем не збиралась.

У Законі України «Про правовий режим воєнного стану» [5] наведено визначення, що воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Чинне законодавство не розкриває поняття «орган місцевого самоврядування». Водночас такий термін розкривається Кравченком В.В. – це «орган, який утворюється територіальною громадою (територіальними громадами району, області) у встановленому законом порядку для виконання завдань та функцій місцевого самоврядування, наділений відповідно до закону владними повноваженнями, які реалізуються у визначених законом правових та організаційних формах. До них належать сільські, селищні, міські ради та їх виконавчі органи; районні та обласні ради, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ та міст; районні у містах ради та їх виконавчі органи» [1].

Згідно наведених у вказаних джерелах визначень та за результатами дослідження можемо зробити висновок, що адміністративно-правове регулювання службових відносин в органах місцевого самоврядування в умовах дії режиму воєнного стану – це особливості організації трудових відносин працівників усіх сільських, селищних, міських рад та їх виконавчих органів, районних та обласних рад, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ та міст, районних у містах рад та їх виконавчих органів у період дії режиму воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

До працівників органу місцевого самоврядування відносять осіб, які працюють в органах місцевого самоврядування, мають відповідні посадові повноваження щодо здійснення

організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримують заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Прийняття на службу в органи місцевого самоврядування здійснюється:

1) на посаду сільського, селищного, міського голови в порядку, встановленому Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні»[6] (обирається відповідною територіальною громадою на основі загального, рівного, прямого виборчого права шляхом таємного голосування в порядку, визначеному законом, і здійснює свої повноваження на постійній основі);

2) на посаду голови та заступників голови районної, районної у місті, обласної ради, заступника міського голови – секретаря Київської міської ради, секретаря сільської, селищної, міської ради, голови постійної комісії з питань бюджету обласної, Київської та Севастопольської міських рад шляхом обрання відповідною радою;

3) на посади заступників сільського, селищного, міського голови з питань діяльності виконавчих органів ради, керуючого справами (секретаря) виконавчого комітету сільської, селищної, міської, районної у місті ради, старости шляхом затвердження відповідною радою;

4) на посади керівника секретаріату (керуючого справами) районної, обласної ради, керуючого справами виконавчого апарату обласних і районних рад, керівників відділів, управлінь та інших працівників органів місцевого самоврядування шляхом призначення відповідно сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради на конкурсній основі чи за іншою процедурою, передбаченою законодавством України.

Запровадження воєнного стану в Україні внесло свої корективи в адміністративно-правове регулювання службових відносин в органах місцевого самоврядування, проблемні питання яких слід висвітлити.

Слід зауважити, що на період дії режиму воєнного стану, в тому числі і для працівників органів місцевого самоврядування, вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини та громадянина відповідно до статей 43 та 44 Конституції України, а саме:

– ст. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробити собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом».

– ст. 44 Конституції України: «Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

Заборона страйку можлива лише на підставі закону».

Таким чином, слід зробити висновок, під час дії правового режиму воєнного стану є обмеження права на вільний вибір праці та право на страйки для захисту власних інтересів. Це, в свою чергу, відповідає нормам Закону України «Про правовий режим воєнного стану», стаття 19 якого регламентує заборону страйків, а п. 2 ч. 1 ст. 8 якого регламентує надання дозволу військовому командуванню (військовим адміністраціям) запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб.

Прийнятий 15 березня 2022 року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» та втрачає чинність з моменту припинення та скасування воєнного стану.

Якщо детально проаналізувати вказаний нормативно-правовий акт в частині, що стосується саме трудових відносин, характерних саме для органів місцевого самоврядування, то можна стверджувати про такі основні зміни:

1) Які стосуються трудових договорів:

- сторони за згодою визначають форму трудового договору;
- умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників;
- призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

2) Які стосуються вихідних днів:

- скасовано скорочення на одну годину тривалість роботи напередодні святкових і неробочих днів;
- скасовано святкові і неробочі дні;
- скасовано перенесення на наступний після святкового або неробочого вихідний день, у випадку, коли він збігається з вихідним днем;

3) Які стосуються відпусток:

- надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік;
- роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

4) Які стосуються звільнення працівників:

- з ініціативи працівника – у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві;

- з ініціативи роботодавця – у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. При чому норма закону щодо попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) не застосовується.

Слід глибше проаналізувати зміни у трудовому законодавстві, що стосуються саме служби в органах місцевого самоврядування, у зв'язку із введенням правового режиму воєнного стану.

Укладення трудового договору в умовах воєнного стану отримало свої особливості, серед яких варто звернути увагу на наступні:

- у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору;
- при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Новелою у сфері трудових відносин також стали нові підстави припинення трудового договору у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року № 2352-IX, оскільки ст. 36 КЗпП доповнили такими новими пунктами:

8¹) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

8²) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

8³) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

Саме пункт 8-3 статті 36 КЗпП потребує дослідження наявної судової практики, та розгляду різних колізійних ситуацій, які виникають в реальному житті. Законодавець тільки надав право роботодавцям звільнити працівників які відсутні на роботі і відсутні відомості про їх місце знаходження понад чотири місяці, проте законодавець не передбачив процедури звільнення з такої підстави, яким чином роботодавець має засвідчити (підтвердити) відсутність особи на робочому місці, та відсутність інформації про місце перебування особи та причини неявки особи на роботу.

В досліджених судових рішеннях, суди самостійно визначили критерії, якими вони керуються при розгляді справ про оскарження звільнення на підставі п. 8-3 ст. 36 КЗпП України та

поновлення на роботі. Так, при вивченні судової практики, неодноразово зустрічали наступне формулювання: «Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови:

1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд;
2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).»

Саме сукупність причин є підставою для законного звільнення згідно п. 8-3 ст. 36 КЗпП України. Автор вважає, що такі критерії необхідно закріпити безпосередню в Кодексі законів про працю України.

Варто акцентувати увагу, що звільнення з органів місцевого самоврядування має відбуватися виключно в межах та у спосіб передбачений чинним законодавством, оскільки незаконне звільнення та поновлення на роботі потягне за собою виплату середньомісячного заробітку за увесь час вимушеного прогулу, що буде надмірним тягарем для місцевого бюджету, а якщо розглядати місцевий бюджет деокупованих територіальних громад, то взагалі не можливим до виконання.

Також хочеться звернути увагу, що підставу звільнення, як відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ст. 36 КЗпП України) не варто ототожнювати з підставою для звільнення – прогул (пункт 4 статті 40 КЗпП України).

Відповідно до вимог п. 4 статті 40 КЗпП України, прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин. Важливо, що при звільненні за прогул, роботодавець має встановити причини відсутності на роботі та визнати їх неповажними.

Окремо хочеться звернути увагу, що норма пункту 8-3 статті 36 КЗпП України вступила в дію 19.07.2022 року, і термін в 4 місяці має відраховуватись саме із дати вступу в силу нормативно-правового акта. Суди при прийнятті рішення детально аналізують дати з яких працівник не вийшов на роботу та коли роботодавець порахував чотирьох місячний термін для звільнення по статті 36 пункту 8-3 КЗпП України, щоб не порушувати статтю 58 Конституції України, що Закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи.

Одним із важливих нововведених положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» є норма щодо призупинення дії трудового договору, що є актуальною саме для трудових відносин в органах місцевого самоврядування на деокупованих територіях.

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Слід зацентувати увагу на тому, що призупинення саме трудового договору носить виключно тимчасовий характер. При умові припинення правового режиму воєнного стану відновиться дія трудового договору, що потягне за собою автоматичне відновлення у роботодавця обов'язку забезпечення своїх працівників роботою та виплатою їм заробітної плати, а у самих працівників відновиться їх трудова функція.

Законодавцем було запропоновано роботодавцям нібито працюючий механізм для тимчасового врегулювання трудових правовідносин з особами які залишили свої домівки та місце роботи з метою порятунку свого життя, але на практиці виявилось не дуже дієвим механізмом.

Слушною є думка І. Новак про те, що припинення дії трудового договору без розірвання трудових відносин, можна вважати легалізацію схованого безробіття, оскільки таким чином особа ніби вважається працевлаштованою, однак при цьому особа не отримує заробітної плати, не може розраховувати на допомогу від держави по безробіттю, не зараховується страховий стаж, оскільки не сплачується Єдиний соціальний внесок [4, с.139]. Вважаю, що таке приховане безробіття негативне вплине в майбутньому на відбудовання країни після завершення війни. Також, на сьогодні в судах є чимало судових процесів з оскарження наказів роботодавців щодо призупинення з працівниками трудових правовідносин, та прийняті рішення судів на користь працівників тягнуть надмірне навантаження на роботодавців при виплаті середньомісячного доходу за час вимушеного прогулу, а для місцевих бюджетів органів місцевого самоврядування взагалі є надмірними.

Окрім того, варто звернути увагу, на те що громади, які потрапили під окупацію, та згодом були деокуповані знаходяться в інших умовах та стикаються з такими питаннями та проблемами, що із за окупації території України, службовці в органах місцевого самоврядування знаходяться в різних куточках світу, та не виходять на зв'язок, і жодним чином зв'язатись із ними немає можливості. Автор вважає, що для деокупованих територій має бути окремий механізм для організації службових відносин в умовах воєнного стану, що допомогло б оперативно відновити роботу органів місцевого самоврядування. Варто акцентувати увагу, що це мають бути тимчасові норми які будуть діяти виключно на деокупованих територіях і тільки до закінчення воєнного стану на цих територіях. Безумовно, після закінчення правового режиму воєнного стану, держава має забезпечити реалізацію конституційного права жителів відповідної громади на відновлення діяльності місцевого самоврядування на засадах децентралізації і можливості громади обирати керівників на місцях. Але, на сьогодні, в умовах воєнного стану для деокупованих територій є надважливим повернення до нормального життя та відновлення функціонування органів місцевого самоврядування.

Висновки. Станом на даний час згідно чинного законодавства посадова особа місцевого самоврядування має приступити до виконання своїх обов'язків на наступний день після закінчення відпустки, лікарняного або завершення строку перебування у простої. І лише у разі відсутності таких посадових осіб на службі голова відповідної ради може вчиняти відповідні дії щодо притягнення їх до дисциплінарної відповідальності, або звільнити у порядку, передбаченому КЗпП України. Порядок звільнення працівників, які відсутні на робочому місці протягом тривалого часу, про яких відсутня інформація про їх місцезнаходження має бути більш деталізований та закріплений в кодифікованому акті.

Список використаних джерел:

1. Кравченко В. В. Конституційне право України у визначеннях та схемах: навч. посіб./ В. В. Кравченко. – К.: Атіка, 2002. с. 181–182.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n58> (дата звернення 27.10.2023)
3. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР. 1971, додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 27.10.2023)
4. Новак І. М. Призупинення трудових відносин: соціально-економічні наслідки Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 вересня 2023 р.), м. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 138–140.
5. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 27.10.2023)
6. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України 21.05.1997 № 280/97-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97> (дата звернення 27.10.2023)