

LAW

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2023.8.11>

SCHARAKTERYZOWAĆ JEDNOŚĆ REGULACJI PRAWNEJ OCHRONY PRAW PRACOWNICZYCH SĘDZIÓW

Valerii Akulenko

zwycięzca Charkowa Narodowego

Uniwersytet Spraw Wewnętrznych (Charków, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0003-2980-3683

valerii_akulenko@ukr.net

Adnotacja. W artykule, w oparciu o analizę poglądów naukowych naukowców, zaproponowano autorską definicję pojęcia jedności regulacji prawnej ochrony praw pracowniczych sędziów. Ujawniono przepisy Konstytucji Ukrainy, Kodeksu prawa pracy Ukrainy, a także szereg aktów prawnych zapewniających jedność regulacji prawnej ochrony praw pracowniczych sędziów. Wyróżniono czynniki zapewniające jedność regulacji prawnej odpowiednich stosunków społecznych. Stwierdzono, że jedność regulacji prawnej ochrony praw pracowniczych sędziów zapewnia warunki, w których sędziowie mają możliwość ochrony „podstawowych” praw, wolności i interesów przyznanych im na równych zasadach z innymi kategorie pracowników. Jedność regulacji prawnej badanego instytutu uwarunkowana jest szeregiem czynników, które wynikają zarówno z istnienia ogólnego prawa pracy, jak i szeregu gwarancji nieodłącznie związanych z aktywnością zawodową wszystkich kategorii pracowników, w tym sędziów. Generalnie jednak należy zauważyć, że dziś większość aspektów związanych z regulacją pracy sędziów w ogóle, a w szczególności ochroną ich praw pracowniczych, realizowana jest poprzez różnicowanie.

Słowa kluczowe: prawo pracy, jedność, regulacja prawna, ochrona, prawa pracownicze, sędziowie.

TO CHARACTERIZE THE UNITY OF THE LEGAL REGULATION OF THE PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF JUDGES

Valerii Akulenko

Graduate student of Kharkiv National University

University of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0003-2980-3683

valerii_akulenko@ukr.net

Abstract. In the article, based on the analysis of the scientific views of scientists, the author's definition of the concept of the unity of the legal regulation of the protection of the labor rights of judges is proposed. The provisions of the Constitution of Ukraine, the Code of Labor Laws of Ukraine, as well as a number of legislative acts that ensure the unity of the legal regulation of the protection of the labor rights of judges are revealed. The factors that ensure the unity of the legal regulation of relevant social relations are singled out. It was concluded that the unity of the legal regulation of the protection of the labor rights of judges provides the conditions under which the latter have the opportunity to protect the "basic" legal rights, freedoms and interests granted to them on an equal basis with other categories of employees. The unity of the legal regulation of the researched institute is conditioned by a number of factors, which are due to both the existence of general labor legislation and a number of guarantees that are inherent in the labor activity of all categories of employees, including judges. However, in general, it should be noted that today most of the aspects related to the regulation of the work of judges in general, as well as the protection of their labor rights, in particular, are provided through differentiation.

Key words: labor legislation, unity, legal regulation, protection, labor rights, judges.

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ЄДНОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ

Валерій Акуленко

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

(Харків, Україна)

ORCID ID: 0000-0003-2980-3683

valerii_akulenko@ukr.net

Анотація. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, запропоновано авторське визначення поняття єдності правового регулювання захисту трудових прав суддів. Розкрито положення Конституції України,

Кодексу законів про працю України, а також ряду законодавчих актів, які забезпечують єдність правового регулювання захисту трудових прав суддів. Виокремлено чинники, якими забезпечується єдність правового регулювання відповідних суспільних відносин. Зроблено висновок, що єдність правового регулювання захисту трудових прав суддів забезпечує умови, за яких останні мають можливість на рівні з іншими категоріями працівників захистити надані їм «базові» законні права, свободи та інтереси. Єдність правового регулювання досліджуваного у роботі інституту обумовлюється низкою чинників, які обумовлені, як наявністю загального трудового законодавства, так і низкою гарантій, що є властивими для трудової діяльності всіх категорій працівників, в тому числі й суддів. Втім, в цілому необхідно зауважити, що на сьогоднішній день більшість аспектів, пов'язаних із регулювання праці суддів взагалі, а також захисту їх трудових прав, зокрема, забезпечується шляхом диференціації.

Ключові слова: трудове законодавство, єдність, правове регулювання, захист, трудові права, судді.

Постановка проблеми. Відповідно до статті 3 Кодексу законів про працю України, законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами (Кодекс законів про працю України, 1971). Тож, вказана норма стосується абсолютно всіх категорій працівників, в тому числі й такої специфічної, як судді. З огляду на це, справедливим буде говорити про те, що саме положеннями загального трудового законодавства забезпечується єдність правового регулювання захисту трудових прав суддів.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із правовим регулюванням захисту трудових прав суддів, у своїх наукових працях розглядали: М.Д. Бойко, Л.Є. Виноградова, К.В. Гусаров, І.М. Євтухич, М.С. Зайцева, О.В. Карпушова, В.Т. Комзюк, Л.П. Нестерчук, О.Л. Польовий та багато інших. Втім, незважаючи на суттєвий теоретичний доробок, в юридичній літературі, відсутні комплексні наукові опрацювання саме питання єдності правового регулювання захисту трудових прав суддів.

Саме тому метою статті є: надати характеристику єдності правового регулювання захисту трудових прав суддів.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що єдність правового регулювання захисту трудових прав будь-якої категорії працівників є необхідною умовою з точки зору забезпечення рівності їх прав, а також забезпечення свобод та інтересів у сфері праці. Разом із тим, варто зауважити, що єдність не дорівнює рівності, оскільки вона, апріорі, передбачає необхідність диференціації регулювання праці окремих, особливих категорій працівників, якими, зокрема, є судді. Зауважимо, що єдність правового регулювання захисту трудових прав суддів забезпечується, перш за все, Конституцією України, Кодексом законів про працю України, а також низкою Законів, які регулюють окремі інститути трудового права, наприклад, зайнятості та працевлаштування, охорони праці, оплати праці, відпусток, тощо.

Так, стаття 24 Конституції України проголосила, що «громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» (Конституція України, 1996). А відтак, враховуючи той факт, що норми Конституції є нормами прямої дії, цілком справедливим буде говорити про те, що саме за допомогою даного нормативно-правового акту забезпечується єдність правового регулювання окремих аспектів захисту трудових прав працівників, в тому числі й суддів. Зокрема, Конституцією закріплюються базові гарантії людей у сфері праці, зокрема: на оплату праці, відпочинок, тощо. Втім, цілком справедливим буде говорити про те, що більш детально зміст та перелік відповідних гарантій закріплено у ключовому нормативному документі у сфері праці – Кодексі законів про працю України.

Кодекс законів про працю України, пише В.І. Теремецький, в цілому було прийнято ще за радянських часів і після проголошення незалежності України він не приймався в новій редакції, було лише додано та оновлено частину статей Кодексу, внаслідок чого він загалом вважається вкрай застарілим нормативно-правовим актом. Певна кількість статей в ньому досі зберігається в «радянській» редакції. Слід зауважити, що спроби прийняти новий Кодекс про працю робилися неодноразово. Оскільки чинний КЗпП, що прийнятий ще у 1971 році, за своєю суттю є сумішшю правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, то більшість його положень є застарілими і не можуть адекватно регулювати сучасні трудові відносини (Теремецький, 2023). Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників (Теремецький, 2023). Таким чином, Кодекс законів про працю України є базовим нормативно-правовим актом, норми якого спрямовані на регулювання трудової діяльності всіх, без виключення, категорій працівників. Саме в даному документі визначається та розкривається зміст найбільш важливих аспектів регулювання праці та захисту трудових прав працівників, незалежно від

того, в якій сфері суспільного життя вони працюють. Так, вказаний документ: а) визначає права та обов'язки як працівників, так і роботодавців, встановлює порядок укладення трудових договорів, оплати праці, робочого часу, відпусток, тощо; б) закріплює гарантії захисту трудових прав працівників; в) відіграє важливу роль у створенні стабільних умов для розвитку економіки країни. Він сприяє підвищенню продуктивності праці та покращенню умов праці, що в свою чергу сприяє зростанню конкурентоспроможності підприємств та економіки в цілому.

Далі слід виділити низку законодавчих актів, норми яких регулюють окремі інститути трудових прав, зокрема Закони України: «Про оплату праці»; «Про відпустки»; «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Вказаними документами регулюються найбільш важливі інститути трудової галузі права.

Окрім зазначеного вище, слід вказати, що єдність правового регулювання захисту трудових прав суддів виражається у тому, що на них розповсюджується дія гарантій, зокрема щодо:

– виключна добровільність праці, що передбачає захист від примусової праці. Примусова праця – це праця (надання послуг), виконувана недобровільно і під загрозою покарання. Примусова праця не включає в себе: роботу, виконання якої обумовлено законодавством про військовий обов'язок і військову службу або відповідної їй альтернативної цивільної служби; роботу, виконану в умовах надзвичайних обставин (Рощина, 2019). В.В. Жернаков цілком справедливо зазначає: «примусова праця відрізняється від необхідної за такими ознаками: 1) у примусовій праці завжди є суб'єкт примусу (особа або орган, у компетенцію якої входить організація праці в широкому розумінні), а в необхідній праці – це об'єктивні обставини; 2) у примусовій праці обов'язковим елементом є примус, що характеризується наявністю юридичного зв'язку між «повноважним» та «зобов'язаним» суб'єктами, необхідна праця відбувається в результаті усвідомлення особою її необхідності та корисності; 3) примусова праця здебільшого виконується в інтересах держави, суспільства, підприємства, роботодавця. Необхідна праця має утилітарний характер; 4) примусова праця характеризується меншим ступенем збігу зовнішніх чинників і внутрішнього переконання людини, а необхідна праця, навпаки, характеризується значним ступенем збігу зовнішніх та внутрішніх чинників щодо її виконання» (Жернаков, 1997; Войтенко, 2019).

Таким чином, захист від примусової праці є надважливим чинником, який забезпечує єдність правового регулювання всіх категорій працівників. Останній представляє собою сукупність визначених в нормах Конституції України та КЗпП організаційних та соціально-економічних заходів, спрямованих на запобігання та припинення використання будь-яких форм примусової праці. А відтак, цей захист передбачає заборону використання таких негативних явищ як: рабство, работоргівля, експлуатація людей, фізичне або психологічне насильство, а також будь-які інші форми примусу у сфері праці;

– захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Відповідно до статті 22 КЗпП забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом (Конституція України, 1996). В рамках представлені проблематики слід зауважити, що безпідставна відмова в прийнятті на роботу може бути оскаржена до суду, а той, як зазначено в п. 6 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, при обґрунтованості позову зобов'яже роботодавця укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня, наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо була обумовлена інша дата – з цієї дати), а з іншими особами – з дня їх звернення до роботодавця з приводу прийняття на роботу. Також роботодавець повинен буде оплатити вимушений прогул працівника внаслідок відмови в прийнятті його на роботу або несвочасного укладення трудового договору за правилами ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові (Про практику розгляду судами трудових спорів, 1992).

Не менш важливим моментом єдності правового регулювання захисту трудових прав суддів, який необхідно вказати, є їх захист від незаконного звільнення. В даному контексті зауважимо, що незаконним є будь-яке звільнення, що відбулось без дотримання певних вимог. Так, першою вимогою ж наявність підстав для звільнення. Серед найпоширеніших підстав звільнення виокремлюють такі: 1) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38 і 39 КЗпП). Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за 2 тижні. За наявності поважних причин звільнення можливе у строк, про який просить працівник; 2) звільнення за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП). Сторони мають дійти спільної згоди щодо точної дати звільнення. Ініціювати звільнення за цією підставою може як працівник, так і роботодавець; 3) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 40 і 41 КЗпП). Підставами для звільнення з ініціативи роботодавця може бути систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення, прогул без поважних причин, виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, тощо (Кіріченко, 2023).

Надзвичайно важлива гарантія, встановлена в частині 3 статті 40 КЗпП. Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило

не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації (Кодекс законів про працю України, 1971; Крегул, Хромей, 2017).

Таким чином, захист прав працівників від незаконного звільнення – це важливий підінститут загального механізму захисту трудових прав всіх категорій працівників. Його ключове призначення полягає у тому, щоб протидіяти та припиняти тяжке правопорушення у сфері праці – незаконне звільнення. А відтак, цілком справедливим буде говорити про те, що захист від незаконного звільнення є важливим інструментом загального механізму забезпечення режиму законності та правопорядку у всій трудовій сфері. Вказане, в свою чергу, свідчить про те, що специфічність захисту трудових прав працівників від незаконного звільнення не обмежується виключно питанням дотримання законності в ході процедури звільнення суб'єкта, але й також передбачає існування окремого, унікального за змістом та структурою механізму правового регулювання відповідних правовідносин (Зіноватний, 2020).

Далі в рамках представленого наукового дослідження слід вернути увагу на те, що Кодексом законів про працю України визначаються загальні трудові права та обов'язки працівників. Зокрема, Кодексом законів про працю України, передбачено досить широке коло трудових прав та обов'язків, якими наділяються всі працівники, незалежно від того, в якій сфері суспільного життя вони здійснюють трудову діяльність. Закріплення останніх має важливе значення з точки зору створення рівних можливостей для всіх працівників, в тому числі й суддів, щодо захисту своїх прав в процесі здійснення трудової діяльності;

– забезпечення та захист права на належні та безпечні умови праці. О.В. Шрамко зазначає, що безпека праці – це стан захищеності працівників, тобто відсутній неприпустимий ризик, пов'язаний із можливістю нанесення шкоди їх здоров'ю. В об'єктивному сенсі безпека праці полягає в систематизації загальнообов'язкових норм, установлених і гарантованих державою у сфері забезпечення працівникам безпечних та нешкідливих умов праці. У суб'єктивному – в можливості працювати в безпечних і нешкідливих умовах праці, які забезпечуються законом, і вимагати від роботодавця та держави на законних підставах дотримання безпеки праці (Шрамко, 2019). Так, роботодавець згідно норм статті 13 Закону України «Про охорону праці» забезпечує функціонування системи управління охороною праці, розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці на підприємстві. У статті 18 Закону України «Про охорону праці» визначено, що у колективному договорі передбачають забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів. У статті 19 Закону передбачається норма для підприємств, незалежно від форми власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік (Побуринний, 2021);

– захист права на належну і своєчасну оплату праці. Згідно Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР «розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати. У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці» (Про оплату праці, 1995);

– захист права на відпочинок. Відповідно до ст. 45 Конституції України, право на відпочинок забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час, а також визначенням законом максимальної тривалості робочого часу й мінімальної тривалості відпочинку. Категорії робочого часу й часу відпочинку пов'язані нерозривно, адже їх оптимальне поєднання забезпечує продуктивну працю й відновлення сил працівника. Питання робочого часу і часу відпочинку визначаються актами законодавства (передусім, Кодексом законів про працю України і Законом України «Про відпустки»), локальними нормативними актами (колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку) і трудовими договорами (Офіційний веб-сайт Державного центру зайнятості, 2022). Право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом; заборобою заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 ЗУ «Про відпустки» (Про відпустки, 1996).

Висновки. Таким чином, проведений аналіз дає змогу констатувати, що єдність правового регулювання захисту трудових прав суддів забезпечує умови, за яких останні мають можливість на рівні з іншими

категоріями працівників захистити надані їм «базові» законні права, свободи та інтереси. Єдність правового регулювання досліджуваного у роботі інституту обумовлюється низкою чинників, які обумовлені, як наявністю загального трудового законодавства, так і низкою гарантій, що є властивими для трудової діяльності всіх категорій працівників, в тому числі й суддів. Втім, в цілому необхідно зауважити, що на сьогоднішній день більшість аспектів, пов'язаних із регулюванням праці суддів взагалі, а також захисту їх трудових прав, зокрема, забезпечується шляхом диференціації.

Список використаних джерел:

1. Войтенко О.О. Заборона примусової праці у трудовому законодавстві України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 3. С. 114–116. URL: http://lsej.org.ua/3_2019/31.pdf
2. Жернаков В. Поняття примусової праці за законодавством України. *Право України*. 1997. № 10. С. 35–39.
3. Зіноватий В.В. Поняття та сутність механізму правового регулювання захисту прав працівників від незаконного звільнення. *Юридична наука*. 2020. №2. Т. 2. С. 52–57.
4. Кіріченко Н. Звільнення з роботи: документальне оформлення та проведення остаточного розрахунку з працівником. 2023. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/zviltennya-z-roboty-dokumentalne-oformlennya-ta-provedennya-ostatochnogo-rozrahunku-z-pratsivnykom>
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text>
6. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr/conv#Text>
7. Крегул Ю. Хромей В. Конституційні гарантії захисту працівника від незаконного звільнення. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2017. № 5. С. 31–46.
8. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. Станом на 5 жовтня 2023 року. / За заг. ред. Теремецького В.І. Київ : Видавничий дім «Професіонал», 2023. 420 с.
9. Побуринний В.Є. Гарантії прав на безпечні та нешкідливі умови праці застрахованих осіб у колективному договорі. Офіційний веб-сайт Чортківської міської ради. 2021. URL: <https://www.chortkivmr.gov.ua/2019/01/31/garantiyi-prav-na-bezpechni-ta-neshkidlyvi-umovy-pratsi-zastrahovanyh-osib-u-kolektyvnomu-dogovor/>
10. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-vr/conv#Text>
11. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121 URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
12. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Галицькі контракти. 2008. № 29. С. 279.
13. Рощина І.О. Порівняльно-правове дослідження ст. 4 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та норм кримінального законодавства України. *Кримінально-правові та кримінологічні засоби протидії злочинам проти громадської безпеки та публічного порядку* : зб. тез доп. міжнар. наук.-практ. конф до 25-річчя ХНУВС (18 квіт. 2019 р., м. Харків) / МВС України, Харків, нац. ун-т внутр. справ, Кримінол. асоц. України. Харків : ХНУВС, 2019. С. 179–181.
14. ТОП 5 гарантій права на відпочинок. Офіційний веб-сайт Державного центру зайнятості. 2022. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/top-5-garantiy-prava-na-vidpochynok>
15. Шрамко О.В. Безпечні умови праці як трудо-правова категорія. *Право і суспільство*. 2019. № 1. Ч. 2. С. 81–85.

References:

1. Voitenko, O.O. (2019). Zaborona prymusovoi pratsi u trudovomu zakonodavstvi Ukrainy [Prohibition of forced labor in the labor legislation of Ukraine]. *Yurydychni naukovyi elektronni zhurnal*. № 3. pp. 114–116. URL: http://lsej.org.ua/3_2019/31.pdf [in Ukrainian].
2. Zhernakov, V. (1997). Poniattia prymusovoi pratsi za zakonodavstvom Ukrainy [The concept of forced labor under the legislation of Ukraine]. *Pravo Ukrainy*. № 10. pp. 35–39. [in Ukrainian].
3. Zinovatnyi, V.V. (2020). Poniattia ta sutnist mekhanizmu pravovoho rehulivannia zakhystu prav pratsivnykiv vid nezakonnoho zviltennia [The concept and essence of the mechanism of legal regulation of the protection of the rights of employees against illegal dismissal]. *Yurydychna nauka*. № 2. Т. 2. pp. 52–57. [in Ukrainian].
4. Kirichenko, N. (2023). Zviltennia z roboty: dokumentalne oformlennia ta provedennia ostatochnoho rozrahunku z pratsivnykom [Dismissal from work: documentation and final settlement with the employee]. URL: <https://www.kadrovik.ua/content/zviltennya-z-roboty-dokumentalne-oformlennya-ta-provedennya-ostatochnogo-rozrahunku-z-pratsivnykom> [in Ukrainian].
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine] vid 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text> [in Ukrainian].
6. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996 № 254k/96-VR URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr/conv#Text> [in Ukrainian].
7. Krehul, Yu. Khromei, V. (2017). Konstytutsiini harantii zakhystu pratsivnyka vid nezakonnoho zviltennia [Constitutional guarantees of employee protection against illegal dismissal]. *Zovnishnia torhivlia: ekonomika, finansy, pravo*. № 5. pp. 31–46. [in Ukrainian].
8. Teremetskyi, V.I. (red.) (2023). Naukovo-praktychnyi komentar Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Scientific and practical commentary on the Code of Labor Laws of Ukraine]. Stanom na 5 zhovtnia 2023 roku. Kyiv : Vydavnychi dim «Profesional», 420 p. [in Ukrainian].

9. Poburnnyi, V.Ie. (2021). Harantii prav na bezpechni ta neshkidlyvi umovy pratsi zastrakhovanykh osib u kolektyvnomu dohovori [Guarantees of the rights to safe and harmless working conditions of the insured persons in the collective agreement]. Ofitsiyni veb-sait Chortkivskoi miskoi rady. URL: <https://www.chortkivmr.gov.ua/2019/01/31/garantiyi-prav-na-bezpechni-ta-neshkidlyvi-umovy-pratsi-zastrakhovanyh-osib-u-kolektyvnomu-dogovori/> [in Ukrainian].
10. Pro vidpustky [About holidays]: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 № 504/96-VR URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-vr/conv#Text> [in Ukrainian].
11. Pro oplatu pratsi [On remuneration]: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 № 108/95-VR Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), 1995, № 17, st.121 URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].
12. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv [On the practice of consideration of labor disputes by courts]: Postanovy Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 6 lystopada 1992 r. № 9 // Halytski kontrakty. 2008. № 29. p. 279. [in Ukrainian].
13. Roshchyna, I.O. (2019). Porivnialno-pravove doslidzhennia st. 4 Yevropeiskoi konventsii pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod ta norm kryminalnoho zakonodavstva Ukrainy [Comparative legal study of Art. 4 of the European Convention on the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and norms of criminal legislation of Ukraine]. Kryminalno-pravovi ta kryminolohichni zasoby protydii zlochynam proty hromadskoi bezpeky ta publicznego poriadku : zb. tez dop. mizhnar. nauk.-prakt. konf do 25-richchia KhNUVS (18 kvit. 2019 r., m. Kharkiv) / MVS Ukrainy, Kharkiv, nats. un-t vnutr. sprav, Kryminol. asots. Ukrainy. Kharkiv : KhNUVS, pp. 179–181. [in Ukrainian].
14. TOP 5 harantii prava na vidpochynok [TOP 5 guarantees of the right to rest]. Ofitsiyni veb-sait Derzhavnoho tsentru zainiatosti. 2022. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/top-5-garantiy-prava-na-vidpochynok> [in Ukrainian].
15. Shramko, O.V. (2019). Bezpechni umovy pratsi yak trudo-pravova katehoriia [Safe working conditions as a labor law category]. *Pravo i suspilstvo*. №1. Ch. 2. pp. 81–85. [in Ukrainian].