

РОЗДІЛ 5
ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.70.34>
УДК 349.227

**ВИРІШЕННЯ СПОРІВ ПРО ПРИПИНЕННЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА УГОДОЮ СТОРІН**

Кравцов Д.М.,

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID ID 0000-0003-4110-7181, e-mail: d.m.kravtsov@nlu.edu.ua*

Зіноватна І.В.,

*кандидатка юридичних наук, доцентка, старша викладачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
ORCID ID 0000-0002-3018-4934, e-mail: i.v.zinovatna@nlu.edu.ua*

Бурнягіна Ю.М.,

*кандидатка юридичних наук, доцентка, асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID ID 0000-0003-3520-2852, e-mail: yu.m.burnyagina@nlu.edu.ua*

Орлова Н.Г.,

*кандидатка юридичних наук, доцентка, асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID ID 0000-0002-4471-393X, e-mail: n.g.orlova@nlu.edu.ua*

Соловйов О.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
ORCID ID 0000-0002-8589-3041, e-mail: o.v.solovyov@nlu.edu.ua*

Конопельцева О.О.,

*кандидатка юридичних наук, асистентка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
ORCID ID 0000-0003-4610-9370, e-mail: o.o.konopelceva@nlu.edu.ua*

Кравцов Д. М., Зіноватна І. В., Бурнягіна Ю. М., Орлова Н. Г., Соловйов О. В., Конопельцева О. О. Вирішення спорів про припинення трудового договору за угодою сторін.

Стаття присвячена викладу тих питань, що розкривають особливості припинення трудового договору за угодою сторін. Автори звертають увагу на певні проблеми щодо порядку припинення трудового договору з даної підстави. Крім того, автори зосереджені на вивченні особливостей застосування

основи «за згодою сторін». Проведено аналіз наукових досліджень кращих сучасних фахівців науки трудового права, наведено їх найважливіші гіпотези та наукові надбання. З урахуванням позицій та правових висновків Верховного Суду зроблені узагальнюючі висновки про звільнення з даної підстави.

Сьогодні значна увага має бути приділена правилам захисту прав та інтересів працівників, а особливо, при припиненні трудових правовідносин. Це питання набуває нового змісту ще й тому, що у зв'язку із російською агресією, оголошеним воєнним часом та масштабними змінами трудового законодавства, значно скоротилися норми, спрямовані на захист прав та інтересів працівників.

Чинне законодавство України не містить законодавчо визначеного відповідного порядку та умов розірвання трудового договору за згодою сторін. Особливо зараз ця підстава може стати завуальованою, вдаваною підставою припинення трудових правовідносин, що приховує справжнє волевиявлення сторін трудового договору. Відсутність належного документального оформлення угоди сторін може мати негативні наслідки як для працівника, так і для роботодавця, а також ускладнити розгляд та вирішення індивідуальних трудових спорів. Саме ці обставини вимагають визначення у трудовому законодавстві України порядку досягнення та оформлення угоди сторін щодо припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Реальна можливість захисту прав працівників під час розірвання трудового договору з цієї підстави залежить від ефективності механізму судового та державного контролю за дотриманням роботодавцем процедури звільнення за згодою сторін.

Судова практика на рівні Верховного суду дає відповіді на питання, які чітко не врегульовані законом, дозволяючи роботодавцям та працівникам приймати обґрунтовані та законні рішення у цій сфері. Слід зазначити, що на сьогоднішній день нормативне регулювання положень про порядок розірвання трудового договору за згодою сторін та приведення їх у відповідність із правозастосовчою практикою потребує вдосконалення.

Ключові слова: угода сторін, анулювання, припинення трудових правовідносин, ініціатор, домовленість, волевиявлення.

Kravtsov D. M., Zinovatna I. V., Burnyagina Y. M., Orlova N. G., Solovyov O. V., Konopeltseva O. O. Resolution of disputes on termination of the employment contract by agreement of the parties.

The article is devoted to the outline of those issues that reveal the peculiarities of termination of employment by agreement of the parties. The authors draw attention to certain problems in determining the procedure for termination of the employment contract on this basis. In addition, the authors focus on the study of the characteristics of the application of the ground “by agreement of the parties.” The analysis of scientific researches of outstanding modern experts of science of labor law is carried out, their most important remarks and considerations are resulted. The latest legal opinions of the Supreme Court of Ukraine on dismissal on this ground are considered and analyzed.

Today, considerable attention should be paid to the rules for the protection of employees’ interests in the termination of employment, as Ukrainian lawyers point out that the labor law has significantly reduced the rules aimed at protecting the interests of employees.

The current legislation of Ukraine does not contain a legally defined relevant procedure and terms of termination of the employment contract by agreement of the parties. Lack of documentation of the agreement of the parties may have adverse consequences for the parties to the employment contract, as well as complicate the consideration and resolution of individual labor disputes. It is these circumstances that require the definition in the labor legislation of Ukraine of the procedure for reaching and drawing up an agreement between the parties to terminate the employment contract.

The real possibility of protecting the rights of employees upon termination of an employment contract on this basis depends on the effectiveness of the mechanism of judicial and state control over the employer’s compliance with the procedure for dismissal by agreement of the parties.

Judicial practice at the Supreme Court level provides answers to questions that are not clearly regulated by law, allowing employers and employees to make informed and lawful decisions in this area. It should be noted that today the normative regulation of the provisions on the procedure for terminating an employment contract by agreement of the parties and bringing them into line with law enforcement practice needs to be improved.

Key words: agreement of the parties, annulment, termination of employment, initiator, agreement, expression of will.

Постановка проблеми. Вихід України на нові рубежі соціально-економічного прогресу створив об'єктивні передумови для розширення трудових прав працівників і подальшого вдосконалення правового механізму їх охорони. Тому одним з найважливіших теоретичних завдань науки трудового права є дослідження питань гарантованого захисту трудових прав працівників, особливо при припиненні трудового договору.

На сьогодні значну увагу необхідно приділити нормам щодо захисту інтересів працівників при припиненні трудових правовідносин, оскільки українські правники вказують на те, що в трудовому законодавстві значно скорочені норми, які спрямовані саме на захист інтересів працівників.

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення [1]. Обов'язковим елементом конституційної гарантії захисту прав працівників від незаконного звільнення є законодавче закріплення процедури фіксації юридичних фактів, які лежать в основі припинення індивідуальних трудових правовідносин [2, с. 5].

Як справедливо зауважує Л. М. Русаль, неналежне оформлення припинення трудового договору може мати наслідком незаконне припинення трудових правовідносин, а встановлення факту такого незаконного припинення – їх відновлення. Конкретна життєва ситуація лише тоді породжує правові наслідки, коли вона зафіксована чи встановлена законними засобами в правозастосовній практиці. Фіксація юридичних фактів, що є підставами припинення трудових правовідносин – це реєстраційна діяльність роботодавця щодо встановлення чи документального закріплення фактичних обставин, які відповідно до законодавства можуть зумовити або обов'язково спричиняють припинення правовідносин означеного виду [3, с. 128].

Законодавство України про працю передбачає можливість припинення трудового договору за угодою сторін. Відмінною рисою цієї підстави є наявність двостороннього (взаємного) волевиявлення сторін трудового договору, а також відсутність будь-яких заперечень як зі сторони працівника, так і зі сторони роботодавця проти припинення трудового договору. Як наголошує О. С. Прощина, припинення трудових правовідносин за угодою сторін має місце у випадку, коли законодавець дозволяє розірвати трудові правовідносини між працівником та роботодавцем, якщо вони взаємно дійшли згоди по цьому питанню, без погодження із профспілковою організацією [4, с. 171].

Відсутність процедурної норми у Кодексі Законів про працю України (далі – КЗпП України), за допомогою якої повинен бути впорядкований, забезпечений та гарантований процес реалізації матеріальних норм трудового права, а також прав сторін трудових правовідносин у разі припинення трудового договору за угодою сторін, призвело до того, що на практиці одні роботодавці обмежуються заявою працівника про розірвання трудового договору за угодою сторін, інші, крім того, оформляють письмову угоду про припинення трудового договору. А суди під час розгляду трудових спорів визнають належним підтвердженням взаємного волевиявлення сторін як заяву працівника про звільнення за угодою сторін з резолюцією керівника про надання згоди на таке звільнення, так і письмову угоду працівника і роботодавця про розірвання трудового договору [5, с. 680].

Саме від дієвості механізму судового та державного контролю за дотриманням роботодавцем порядку звільнення за угодою сторін залежить реальна можливість захисту прав найманих працівників при припиненні трудового договору за цієї підстави.

Стан дослідження. Питання припинення трудових правовідносин, зокрема, розірвання трудового договору як з ініціативи працівника, так і роботодавця, завжди знаходилося у центрі уваги вчених-“трудовиків”. Теоретичну базу дослідження становлять праці таких вчених, як: М. Г. Александрова, В. С. Андрєєва, В. С. Венедіктова, В. В. Жернакова, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Н. М. Хуторян, І. А. Іоннікової, С. М. Глазька, О. В. Прудивуса, В. Р. Шишлюк, О. С. Вареник та інших. Проте науковцями здебільшого було приділено увагу вдосконаленню окремих підстав розірвання трудового договору. Саме тому проблеми припинення трудового договору за угодою сторін трудових правовідносин потребують наукового розроблення з метою вироблення конкретних пропозицій, спрямованих на вдосконалення як чинного законодавства, так і практики його застосування.

Метою даної статті є комплексне дослідження теоретичних та практичних проблем, пов'язаних з порядком припинення трудового договору за угодою сторін, а також аналіз останніх правових висновків Верховного суду України з питань звільнення за даною підставою.

Вклад основного матеріалу. Чинне законодавство України не містить юридично визначеної відповідної процедури та строків припинення трудового договору за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України), крім того, не передбачено також порядку оформлення документів, у яких закріплюється намір роботодавця або працівника припинити трудовий договір за даною підставою (повідомлення роботодавця, заяви працівника). Відсутність документального оформлення угоди сторін може мати несприятливі наслідки для сторін трудового договору, а також ускладнює розгляд та вирішення індивідуальних трудових спорів. Саме ці обставини вимагають визначення у законодавстві України про працю процедури досягнення та оформлення домовленості сторін щодо припинення трудового договору [6, с.61-62].

Характерними ознаками застосування підстави припинення трудового договору за угодою сторін є наступні: а) може ініціюватись стороною трудового договору; б) застосовується до будь-якого трудового договору; в) сторони мають досягти домовленості про підставу та конкретний строк її застосування [7, с. 225]. М. М. Грекова виокремлює наступні риси, яким має відповідати угода сторін, зокрема: 1) вільний прояв волі (внутрішнього бажання) сторін на припинення трудових відносин; 2) «виявом свободи укладення трудового договору є прояв ініціативи з приводу його припинення, тобто дія, яка спрямована на досягнення правового результату [8, с. 15-16]. На переконання В.Р. Шишло, угода між працівником та роботодавцем має містити наступні умови: наявність спільного волевиявлення сторін трудового договору відносно його припинення; відсутність взаємних претензій сторін трудового договору; відсутність обов'язків сторін з приводу виконання певних процесуальних дій (попередження; обов'язок стосовно працевлаштування працівника; надання згоди на звільнення виборним органом первинної профспілкової організації тощо); відсутність обов'язку роботодавця відносно виплати працівникові вихідної допомоги [9, с.121].

Як слушно зауважує на цьому й зазначає також О. С. Вареник, що ключовим елементом при розірванні трудового договору за угодою сторін є домовленість працівника та роботодавця про припинення трудових правовідносин, яка повинна обов'язково включати особливі умови та строк розірвання трудового договору. Також науковець підкреслює, що припинення трудового договору за угодою сторін – це встановлена законом підстава для розірвання будь-якого виду трудового договору, що застосовується після досягнення згоди сторін про припинення трудового правовідношення шляхом взаємної домовленості працівника та роботодавця щодо порядку та строків розірвання трудового договору із застосуванням загальноприйнятої процедури звільнення [10, с. 9, 14].

З приводу цього в п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.92 р. № 9 зазначено, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (за угодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами (щоправда, порядок досягнення такої домовленості чинним законодавством не врегульований). Але сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст. 36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про припинення трудового договору з цієї підстави. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП) [11].

Основною відмінністю між вказаними підставами припинення трудових правовідносин є те, що ініціатива працівника на припинення трудового договору у формі заяви (ст. 38 КЗпП України) є простим юридичним фактом, тобто дійсною життєвою обставиною, яка на підставі правових норм, обумовлює настання юридичних наслідків у сфері трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин. Проте, угода сторін про припинення трудового договору (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) не є простим юридичним складом, тобто сукупністю норм права, які спричиняють настання юридичних наслідків. Юридичний склад включає сукупність юридичних фактів, до яких належать спільна угода сторін і оформлене у вигляді наказу (розпорядження) волевиявлення роботодавця про розірвання трудового договору. Отже, припиненню трудового договору за угодою сторін властива наявність взаємного волевиявлення сторін трудового договору стосовно припинення дії трудових відносин, якого немає у разі звільнення з ініціативи працівника. Враховуючи зазначене, угода сторін, як підстава припинення трудового договору, підлягає застосуванню за наявності спільного волевиявлення сторін, направленою на його розірвання. У разі недосягнення відповідної угоди, хто виступав ініціатором припинення трудового договору, істотної ролі не відіграє. Припинення трудового договору за означеною підставою підтверджує, що сторони досягли певної домовленості, по-перше, про безпосередньо факт звільнен-

ня, по-друге, про чітко визначену дату звільнення, по-третє, про припинення договору саме за угодою сторін, тобто на підставі п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України [5, с. 682].

Аналогічну позицію займає О.О. Коваленко, яка дуже точно вказує на те, що саме стан волі як елемента вольової поведінки суб'єктів трудового договору відіграє визначальну роль у механізмі правового регулювання трудових відносин. Воля та волевиявлення сторін трудового договору на припинення трудового договору за угодою сторін, за ініціативою однієї із сторін є вільними: вплинути на них не можна. Сторони повинні самі дійти висновку щодо припинення трудового договору як за власною ініціативою, так і за угодою сторін і примусити їх до цього неможливо. При цьому угода сторін як підстава припинення трудового договору, так само як і, власне, трудовий договір, є юридичною формою існування природного права людини, у яке вторгтися ніхто не має права. Тому, як ініціатива однієї сторони припинити трудовий договір за цією підставою, так і позитивна чи негативна відповідь сторони трудового договору на пропозицію іншої сторони щодо припинення трудового договору за угодою сторін є природними правами сторін, лише закріпленими законом, а не обов'язками. Сторони самі повинні вирішити питання і виявити свою волю і примусити їх до якогось рішення неможливо [12, с. 55; 13, с. 21-22].

Дійсно, при звільненні за угодою сторін, однією з основних умов його правомірності є взаємне волевиявлення як працівника, так і роботодавця. Адже, виходячи зі змісту поняття «угода», можна дійти висновку, що повинно мати місце обопільне волевиявлення сторін, щоб така угода могла бути реальною. Це положення знаходить своє підтвердження одразу у кількох постановках Верховного суду України: у постанові Верховного Суду від 31.10.2019 р. (КАС) у справі №1340/6082/18 [14] та постанові Верховного Суду від 05.04.2020 р. (КЦС) у справі № 524/466/17 [15], де суд визначає поняття «волевиявлення», як «засіб, яким особа має намір досягти певних юридичних результатів і пов'язується із вчиненням фактичних «дій» та поняття «угода», як «дії громадян і організацій, спрямовані на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків і розуміє під собою вільне волевиявлення обох сторін». Також вказується, що відсутність узгодженої дати звільнення та дати написання заяви свідчить про відсутність взаємного волевиявлення між сторонами та підкреслюється важливість наявності взаємної згоди на звільнення. Суди вказують на необхідність наявності спільного волевиявлення не тільки при укладанні угоди про звільнення, а й при її анулюванні.

Як бачимо, відсутність у законодавстві України про працю процедури досягнення та оформлення домовленості сторін щодо припинення трудового договору викликає значні труднощі у правозастосуванні. Підтвердженням цьому слугує й судова практика.

Так, у постанові від 1 грудня 2021 року у справі № 591/1375/19 (провадження №61–13478св20) [16] Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду скасував постанову апеляційного суду, який дійшов необґрунтованих висновків про відсутність підстав для визнання незаконним та скасування наказу про звільнення позивача за угодою сторін.

Колишній працівник звернувся до суду з позовом до роботодавця про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, з тих підстав, що він подав заяву про звільнення із займаної посади за угодою сторін, проте домовленості про конкретну дату звільнення між сторонами досягнуто не було.

Рішенням районного суду, залишеним без змін апеляційним судом, у задоволенні позову відмовлено з тих мотивів, що під час розгляду справи було встановлено погодження сторонами спору звільнення позивача за угодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України) з 31 січня 2019 р., а доказів про досягнення взаємної згоди сторін про анулювання домовленості звільнення позивачем не надано.

Розглянувши касаційну скаргу позивача, Верховний Суд вказав, що припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України застосовується у випадку взаємної згоди сторін трудового договору. Якщо роботодавець і працівник домовились про певну дату припинення трудового договору, працівник не має права відкликати свою заяву про звільнення. Анулювати таку домовленість можна лише за взаємною згодою про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за угодою сторін, суди повинні з'ясувати: а) чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою. Мається на увазі: а) чи наявні усі належні докази, які би підтвердили факт існування згоди на звільнення за угодою сторін? б) чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення. Оцінка відбувається за

наявними у справі доказами, які можуть підтвердити, що заява була подана внаслідок чинення на працівника тиску з боку роботодавця. Вказаний висновок було зроблено у постанові Верховного Суду від 24.03.2020 р. у справі №553/629/18 (провадження №61-48739св18) [17]. Доказами можуть бути і показання свідків, і записи відеокамер, і навіть висновки психологів та психотерапевтів, до яких звертається працівник; в) чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін; г) чи була згода власника або уповноваженого ним органу на анулювання угоди сторін про припинення трудового договору.

Пропозиція (ініціатива) і сама угода сторін про припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України можуть бути викладені як в письмовій, так і в усній формі. Якщо працівник подає письмову заяву про припинення трудового договору, то в ній мають бути зазначені прохання звільнити його за угодою сторін і дата звільнення. Саме ж оформлення припинення трудового договору за угодою сторін має здійснюватися лише в письмовій формі. У наказі (розпорядженні) і трудовій книжці зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України і раніше домовлена дата звільнення.

Отже, Верховний Суд не погодився із висновками судів першої та апеляційної інстанцій про те, що звільнення позивача 31 січня 2019 р. відбулося за угодою сторін, оскільки заява про звільнення за угодою сторін не містить конкретної дати звільнення працівника. Відсутність у заяві конкретної дати звільнення свідчить про відсутність волевиявлення працівника на припинення трудового договору за взаємною угодою сторін.

Саме такий правовий висновок щодо застосування п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України ви-кладено у постанові Верховного Суду від 20 травня 2020 р. у справі № 825/3587/15-а [18], від 7 жовтня 2021 р. у справі № 541/1684/20.

У цій справі суди першої та апеляційної інстанцій неправильно застосували п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України і дійшли необґрунтованих висновків про відсутність підстав для визнання незаконним та скасування наказу роботодавця про звільнення позивача за угодою сторін.

Висновок. Таким чином, судова практика на рівні Верховного Суду надає відповіді на питання, які чітко не врегульовані законодавством, дозволяючи роботодавцям і працівникам приймати зважені та законні рішення в цій сфері.

Необхідно констатувати, що на сьогодні потребує вдосконалення нормативне регулювання положень щодо порядку припинення трудового договору за угодою сторін та приведення їх у відповідність із практикою правозастосування.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Русаль Л.М. Юридичні факти як підстава припинення індивідуальних трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 16 с.
3. Русаль Л.М. Юридичні факти у трудовому праві: проблеми припинення індивідуальних трудових правовідносин. Митна справа. 2015. № 2(98). Ч. 2. Кн. 1. С. 125–129.
4. Прошина О. С. Правове регулювання припинення та розірвання трудових правовідносин з надомними працівниками. Європейські перспективи. 2012. № 2. Ч. 2. С. 170-175.
5. Сидоренко А.С., Микитенко Д.О., Чирвон О.С. Проблемні питання припинення трудового договору за угодою сторін. Молодий вчений. 2018. № 10 (62). С. 679–683.
6. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 Одеса, 2017. 249 с.
7. Трудове право України: підруч. / за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
8. Грекова М. М. Угода сторін як підстава припинення трудового договору: проблеми правового регулювання. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2012. Вип. 19. Том 3. С. 14-17.
9. Шишлюк В.Р. Правове регулювання припинення трудового договору за угодою сторін за законодавством України та Республіки Польща. Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2016. № 8. С. 117-123.

10. Вареник О. С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2018. 21 с.

11. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v000970092?find=1&text=%EF%F0%E8%EF%E8%ED%E5%ED%ED%FF+%E7%E0+%F3%E3%EE%E4%EE%FE+%F1%F2%EE%F0%B3%ED#w 11> (дата звернення: 23.02.2022).

12. Коваленко О. О. Філософсько-правовий аспект волі як чинника, що обумовлює поведінку суб'єкта трудового права. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С. Сковороди «Право». Харків, 2011. Вип. 17. С. 53–55. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2011_17_9 (дата звернення: 18.02.2022).

13. Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладенні, зміні та припиненні трудового договору: автореф. дис. ... док-ра. юрид. наук.: 12.00.05. Київ, 2015. 39 с.

14. Постанова Верховного Суду від 31.10.2019 р. (КАС) у справі №1340/6082/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/85323818> (дата звернення: 18.02.2022).

15. Постанова Верховного Суду від 05.04.2020 р. (КЦС) у справі № 524/466/17. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/88062795> (дата звернення: 18.02.2022).

16. Постанова Верховного Суду від 01.12. 2021 р. справі № 591/1375/19 (провадження №61–13478св20) URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/C021195?an=111> (дата звернення: 18.02.2022).

17. Постанова Верховного Суду від 24.03.2020 р. у справі №553/629/18 (провадження №61-48739св18) URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=88448939&red=10000383b548d00e686248d7f87c711748983e&d=5> (дата звернення: 20.02.2022).

18. Постанова Верховного Суду від 20 травня 2020 р. у справі № 825/3587/15-а URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/83632561> (дата звернення: 20.02.2022).