

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.76.1.37>

## НОВІ ПІДСТАВИ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**Менів Л.Д.,**  
*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри приватного права  
Державного Податкового Університету (м.Ірпінь)*

### **Менів Л.Д. Нові підстави розірвання трудового договору в умовах воєнного стану.**

Стаття присвячена висвітленню однієї із актуальних тем сьогодення - це розірвання трудового договору в умовах воєнного стану. У зв'язку із запровадженням в Україні воєнного стану тисячі людей змушені були терміново покинути місце свого проживання, а відповідно – і місце роботи. В умовах воєнного стану питання розірвання трудового договору набуває особливої актуальності, адже воно торкається інтересів не тільки найманого працівника, але й роботодавця. Суперечливість нового чинного законодавства про працю у сфері розірвання трудового договору в умовах воєнного стану, відсутність судової практики, численність правових норм, якими регулюється розірвання трудового договору, прогалини правового регулювання – усе це призводить до виникнення проблем у застосуванні правових норм, пов'язаних із розірванням трудового договору.

Правовий режим воєнного стану кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став ключовим, що регулює особливості трудових відносин працівників установ, організацій і підприємств у країні незалежно від виду діяльності, форми власності та галузевої належності. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» посилив дію Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», також сприяв усуненню деяких прогалин у трудовому праві щодо розірвання трудового договору, що виникли у зв'язку із введенням правового режиму воєнного стану в Україні та передбачив нові підстави його розірвання. Зроблено висновок, що саме чітке правове регулювання розірвання трудового договору може забезпечити якісне існування трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні, але при цьому варто враховувати сучасні проблеми законодавчого регулювання з цього питання, які наразі потребують доопрацювання.

**Ключові слова:** трудовий договір, розірвання трудового договору, суспільно корисні роботи, об'єкти критичної інфраструктури, смерть працівника та роботодавця (фізичної особи), відсутність працівника на роботі.

### **Meniv L.D. New grounds for termination of an employment contract under the conditions of marital state.**

The article is devoted to the coverage of one of today's topical topics - the termination of an employment contract under martial law. In connection with the introduction of martial law in Ukraine, thousands of people were forced to urgently leave their place of residence and, accordingly, their place of work in order to save their lives and the lives of their relatives. Many enterprises were destroyed by the enemy, or they moved to other regions of our country and were already forced to work in new realities and with less capacity. In the conditions of martial law, the issue of terminating an employment contract becomes especially relevant, because it affects the interests of not only the employee, but also the employer.

The inconsistency of the new current labor legislation in the field of termination of an employment contract under martial law, the absence of judicial practice, the number of legal norms regulating the termination of an employment contract, gaps in legal regulation – all this leads to problems in the application of legal norms related to termination employment contract. The Law of Ukraine «On Amendments to Certain Laws of Ukraine Regarding the Optimization of Labor Relations» strengthened the effect of the Law «On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law», also contributed to the

elimination of some gaps in labor law regarding the termination of an employment contract that arose in connection with the introduction of the legal regime of martial law in Ukraine and provided new grounds for its termination.

We believe that precisely the clear legal regulation of the termination of an employment contract can ensure the quality existence of labor relations in the conditions of martial law in Ukraine, but at the same time, it is worth taking into account the current problems of legislative regulation on this issue, which are currently in need of refinement.

**Keywords:** employment contract, termination of employment contract, socially useful works, critical infrastructure objects, death of employee and employer (natural person), destruction (absence) of production, absence employee at work.

**Постановка проблеми.** Одним із основних трудових прав громадян є право на працю, яке реалізується шляхом укладання ними трудового договору. Більшість населення нашої держави залучене до роботи на різноманітних підприємствах, установах та організаціях. Але у зв'язку із запровадженням в Україні воєнного стану тисячі людей задля збереження свого життя та життя своїх рідних змушені були терміново покинути місце свого проживання, а відповідно – і місце роботи. Багато підприємств було знищено ворогом, або ж вони переїхали в інші регіони нашої держави та змушені уже були працювати в нових реаліях та з меншою потужністю.

Враховуючи те, що Україна правова, соціальна, демократична держава, то відповідно зміни у сфері праці, навіть в умовах війни, повинні здійснюватися виключно на основі закону. У зв'язку з цим, дослідження нових підстав розірвання трудового договору в умовах воєнного стану є особливо актуальним.

**Стан дослідження.** Вивчення питання трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану ще тільки розпочинається. Серед вчених, які здійснюють такі дослідження є М. Глушенко, О. Горностай, О. Волянська, Ю. Дем'янчук, Н. Капітаненко, М. Кирильчук, М. Клименко, І. Костін, К. Машкова, М. Менджул, О. Плєсқун та інші. Наразі науковці вивчають проблему відносин праці в умовах дії режиму воєнного стану фрагментарно. Тому актуальним є питання аналізу окремих положень трудового законодавства, що існують в умовах дії воєнного стану, зокрема нових підстав розірвання трудового договору.

**Мета статті.** При написанні статті автор ставить за мету проаналізувати нові підстави розірвання трудового договору, які були передбачені чинним законодавством з моменту введення в Україні воєнного стану та зробити пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства.

**Вклад основного матеріалу.** Серед норм, які регулюють трудові відносини між найманим працівником та роботодавцем, важливе місце посідають норми про розірвання трудового договору. Суперечливість нового чинного законодавства про працю у сфері розірвання трудового договору в умовах воєнного стану, відсутність судової практики, прогалини правового регулювання – усе це призводить до виникнення проблем у застосуванні правових норм, пов'язаних із розірванням трудового договору. В умовах воєнного стану питання розірвання трудового договору набуває особливої актуальності, адже воно торкається інтересів не тільки найманого працівника, але й роботодавця.

Для пристосування ринку праці до умов воєнного стану 24 березня 2022 року набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1]. Так, відповідно до ст.4 Закону у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, 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 (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Отже, роботодавець має право відмовити у розірванні трудового договору працівнику з його ініціативи у ті строки, які він бажає на підставі поданої заяви, якщо його примусово залучили до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, або якщо йдеться про виконання робіт на об'єкті критичної інфраструктури.

Відповідно до Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану [2] суспільно корисні роботи - види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових фор-

мувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення. Щодо роботи на об'єкті критичної інфраструктури, то відповідно до п.13 ст.1 Закону України Про критичну інфраструктуру [3] об'єкти критичної інфраструктури – об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам.

Рішення законодавця щодо відмови у розірванні трудового договору у строки передбачені у поданій заяві, якщо працівник примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури є обґрунтованим, адже це особливий вид праці і звільнитися із неї можна тільки, завчасно попередивши про це роботодавця.

Як справедливо зазначають науковці, мета попередження полягає у наданні можливості: а) як роботодавцеві добрати нового працівника на місце того, який звільняється за власним бажанням, так і б) працівникові остаточно визначитися з місцем своєї подальшої роботи [4, ст. 154]. А в умовах воєнного стану і можливого кадрового дефіциту та браку робочої сили терміново знайти іншого працівника і ще у місцевості, де ведуться бойові дії, може виявитися вкрай складно. Тому, під час воєнного стану у роботодавця з'являється нова законна підстава відмови у звільненні працівнику у ті строки, які він бажає, на підставі поданої ним заяви у зв'язку із особливостями його праці. Зі змісту ст. 4 Закону достеменно не зрозуміло чи має звільнення відбутися відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП України, де працівник має повідомити роботодавця за два тижні про звільнення чи у інші терміни.

Наприклад, науковці, намагаючись роз'яснити порядок та особливості розірвання трудового договору за власним бажанням, передбачений в умовах воєнного стану, вважають, що за такої ситуації потрібно застосовувати частину 1 ст. 38 КЗпП України [5, ст. 145].

На нашу думку, ст. 4 Закону потребує деталізації і уточнення з метою попередження виникнення трудових спорів. Виходом із ситуації може бути така редакція статті «У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати строковий або безстроковий трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (а у випадках примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури – з попередженням про звільнення письмово за два тижні).

Так, як воєнний стан у нашій державі триває уже більше одного року, то і трудове законодавство не стоїть на місці, а розвивається. Наприклад, аб. 2 ч. 4 ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [6] передбачає, що внутрішньо переміщена особа, яка не мала можливості припинити трудовий договір (інший вид зайнятості) відповідно до п. 1 ст. 36, ст. 38, 39 Кодексу законів про працю України у зв'язку з неможливістю продовження роботи за таким трудовим договором (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання, для набуття статусу безробітного має право припинити такий трудовий договір в односторонньому порядку, подавши до центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи заяву на ім'я роботодавця про припинення трудового договору.

Ця норма є цілком логічною та виглядає як виправдане рішення у випадку, коли, наприклад, через бойові дії та зруйнування житла працівники терміново виїхали і не планують чи не мають можливості повернутися найближчим часом і приступити до роботи. Тому, їх перебування в штаті підприємства або завчасне попередження про звільнення не має ніякого практичного значення. Крім того, внутрішньо-переміщені особи можуть мати можливість реалізувати своє право на працю в іншому регіоні на іншому підприємстві.

Стаття 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає, що у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника 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). У період дії воєнного стану норми ст. 43 КЗпП України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Хоча в мирний час надання згоди є обов'язковою, що передбачено ст. 43 КЗпП України [7].

Така норма права безперечно звужує права працівників, які потерпають не тільки від російської агресії, а також від законодавчих змін та обмежень їх гарантій щодо отримання засобів для існуван-

ня у цей складний та непередбачуваний для країни час. Українські громадяни із розумінням ставляться до законодавчих рішень у сфері праці, вони роблять усе можливе для наближення перемоги. Така норма права є несправедливою та дискримінаційною по відношенню до працівників. Крім того, роботодавець також може використовувати звільнення за цими підставами у своїх власних інтересах. Вважаємо, що звільнення працівника 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) у період воєнного стану має бути скасоване якнайшвидше.

Нові підстави розірвання трудового договору з ініціативи працівника передбачені також відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [8] про що були внесені зміни до чинного КЗпП України. Так, відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України з ініціативи роботодавця може бути розірвано трудовий договір із працівником при неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Вивільнення працівників відповідно до п. 6 ч.1 ст. 41 КЗпП України здійснюється в такому порядку: про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 10 календарних днів; не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавець за 10 календарних днів до проведення звільнення повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників, а також протягом п'яти календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Відповідно до роз'яснення Східному міжрегіональному управлінню Держпраці обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути: матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна; довідки органів внутрішніх справ України; акт про пожежу; офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо.

Окрім того, роботодавцеві для мінімізації в майбутньому конфліктів та трудових спорів доцільно перед прийняттям рішення щодо застосування зазначеної норми забезпечити консультації з представниками працівників щодо неможливості забезпечувати в подальшому роботою внаслідок знищення майна та потужностей [9].

Наступна нова підстава для звільнення – це смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (п. 8-1 ст. 36 КЗпП України). Порядок припинення трудового договору з підстав, передбачених пунктом 8-1 частини першої статті 36 регламентується постановою Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2022 р. № 1172 «Про Порядок припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою» [10].

Для припинення трудового договору працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого центру зайнятості: заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації про смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; копії документів, що підтверджують смерть роботодавця або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (за наявності); копії документа, що посвідчує особу, реєстраційного номера облікової картки платника податків або серії та номера паспорта громадянина України (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків

та повідомили про це відповідному контролюючому органу і мають відповідну відмітку в паспорті громадянина України); інформацію про роботодавця: прізвище, власне ім'я, по батькові (за наявності) роботодавця – фізичної особи, реєстраційний номер облікової картки платника податків або індивідуальний податковий номер (для фізичної особи - підприємця) (за наявності такого у роботодавця); копію примірника трудового договору або наказу (розпорядження) про прийняття на роботу, а у випадку їх відсутності - відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування; копію трудової книжки (за наявності).

На нашу думку, хоч і Порядком передбачено процедуру припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, але реалізувати таке звільнення на практиці складно. Адже це може зайняти тривалий період часу. Крім того, у працівника можуть виникнути проблеми із отриманням окремих документів, наприклад, документів, що підтверджують смерть роботодавця або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (за наявності); документів про роботодавця (реєстраційний номер облікової картки платника податків або індивідуальний податковий номер). Вважаємо, що такі документи має самостійно збирати центр зайнятості, до якого звернувся працівник із заявою про припинення трудового договору. Тому, процедура припинення трудового договору за цією підставою потребує законодавчих змін.

Ще однією новою підставою для звільнення в умовах воєнного стану є смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим п. 8-2 ст. 36 КЗпП України. На сьогодні, чинним трудовим законодавством не визначено механізму припинення трудового договору за цією підставою. Відповідно до роз'яснення Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області трудові відносини між померлим робітником та роботодавцем фактично припиняються в день смерті працівника, оскільки більше немає однієї із сторін договору. У даному випадку, роботодавцю необхідно документально оформити припинення з ним трудових відносин. Після того, як смерть працівника завірена свідоцтвом про смерть, або рішенням суду, необхідно оформити трудову книжку, таблицю обліку робочого часу та наказ про звільнення. Інформація, яку необхідно надати родичам: заява на ім'я керівника; підтверджуючі документи, щодо смерті працівника; документи, які підтверджують спорідненість з померлим працівником. У випадку не звернення за трудовою книжкою нікого з родичів або їх відсутності взагалі – документи зберігаються протягом 50 років. При закінченні даного строку їх можна буде знищити (п. 6.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, що затверджена наказом Мінпраці від 29.07.1993 р. № 58) [11].

Зі змісту п. 8-2 ст. 36 КЗпП України достеменно не зрозуміло, хто може виступати ініціатором припинення трудових відносин у зв'язку зі смертю працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим. Очевидно, що ініціатором припинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і хтось із найближчих родичів померлого працівника.

Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ст. 36 КЗпП України) також є новою підставою припинення трудового договору. На жаль, законодавець не передбачив механізм такого звільнення.

У Листі Держпраці від 12.08.2022 № 3055/4/4.1-22а Щодо звільнення у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль, зазначається, що відповідно до роз'яснення Міністерства економіки України припинення дії трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд (п. 8-3 ст. 36 КЗпП) не слід ототожнювати із звільненням у зв'язку з прогулом (п. 4 ст. 40 КЗпП).

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).

Вбачається, що у випадку невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформував роботодавця про причини своєї відсутності. При цьому, ви-

ходячи з необхідності виконання вимоги щодо відсутності працівника або інформації про нього 4 місяці підряд, не може вважатись виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці.

Оскільки вищезазначена норма набула чинності з 19.07.2022, звільнення працівника відповідно до п. 8-3 ст. 36 КЗпП можливе не раніше 19.07.2022 за наявності на дату звільнення 4-х місяців відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності [12].

Останній абзац цього листа є досить спірним, адже військовий стан в Україні розпочався 24 лютого 2022 року і з цієї дати роботодавці уже стикнулися із проблемами відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.

Також дуже важливим є зібрання доказової бази для звільнення за п. 8-3 ст. 36 КЗпП. Звісно, перелік доказів для звільнення за цією підставою не передбачений чинним КЗпП України. Такими доказами, наприклад, можуть бути доповідна записка на ім'я директора підприємства про відсутність працівника, акти про відсутність працівника на роботі, які потрібно складати кожного дня відсутності протягом 4 місяців, лист-вимога надати пояснення причин відсутності на робочому місці або невиконання роботи дистанційно (якщо вона могла так виконуватися), які неодноразово направлялися на електронну пошту працівника, в усі відомі месенджери, адреси проживання, реєстрації працівника і вони залишалися без відповіді, звернення до родичів чи знайомих працівника, які також підтвердили, що не знають про причини відсутності та місце знаходження працівника та інші усі можливі докази.

**Висновки.** Отже, підводячи підсумок цьому дослідженню, можна сказати, що правовий режим воєнного стану кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став ключовим, що регулює особливості трудових відносин працівників установ, організацій і підприємств у країні незалежно від виду діяльності, форми власності та галузевої належності. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» посилив дію Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», також сприяв усуненню деяких прогалин у трудовому праві щодо розірвання трудового договору, що виникли у зв'язку із введенням правового режиму воєнного стану в Україні та передбачив нові підстави його розірвання. Однак, вони не повністю розв'язують проблему розірвання трудового договору.

Ми вважаємо, що саме чітке правове регулювання розірвання трудового договору може забезпечити якісне існування трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні, але при цьому варто враховувати сучасні проблеми законодавчого регулювання з цього питання, які є наразі потребують доопрацювання.

#### Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. Урядовий кур'єр від 26.03.2022. № 69. (дата звернення: 20.03.2023 р.).
2. Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету України від 13 липня 2011 р. № 753 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 22.03.2023 року).
3. Про критичну інфраструктуру: Закон України від 16.11.2021 № 1882-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1882-20#Text> (дата звернення: 23.03.2023 р.).
4. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х. Право. 2012. С. 217.
5. Хатнюк Н. Побіянська Н., Шляхи адаптації трудового законодавства до умов воєнного стану. Європейська перспектива. № 4, 2022, с. 143–151.
6. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text> (дата звернення: 24.03.2023 р.).
7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50.
8. Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 1 липня 2022 року № 2352-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 25.03.2023 р.).

9. Держпраці вказала на умови звільнення працівників зруйнованого підприємства під час війни. URL: [https://buh.ligazakon.net/news/215295\\_derzhprats-vkazala-na-umovi-zvlnennya-pratsvnikv-zruynovanogo-pdprimstva-pd-chas-vyni](https://buh.ligazakon.net/news/215295_derzhprats-vkazala-na-umovi-zvlnennya-pratsvnikv-zruynovanogo-pdprimstva-pd-chas-vyni) (дата звернення: 27.03.2023 р.).
10. Про Порядок припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою: постанова Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2022 р. № 1172. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1172-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 28.03.2023 р.).
11. Питання-відповідь: припинення трудових відносин у зв'язку зі смертю працівника. URL: <https://dp.dsp.gov.ua/novyny/pytannia-vidpovid-prypynennia-trudovykh-vidnosyn-u-zv-iazku-z-smertiu-pratsivnyka/> (дата звернення: 28.03.2023 р.).
12. Лист Держпраці від 12.08.2022 № 3055/4/4.1-22а Щодо звільнення у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. URL: <https://zakon.help/article/zvlnennya-u-zvyazku-z-vidsutnist-pracivnika-na?menu=128> (дата звернення: 27.03.2023 р.).