

УДК 349.2:331.107.5

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.5.66>

## **КОМПЕНСАЦІЯ ЗА ЧАС ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ: ЕВОЛЮЦІЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ ТА НОВІ ПІДХОДИ У РЕФОРМОВАНОМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ**

**Цюпа С.В.**

*аспірант кафедри трудового права,  
Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого  
ORCID: 0009-0009-3723-3338*

**Цюпа С.В. Компенсація за час вимушеного прогулу: еволюція судової практики та нові підходи у реформованому трудовому законодавстві.**

Статтю присвячено комплексному дослідженню правової природи та механізму компенсації за час вимушеного прогулу в умовах трансформації трудового законодавства України. У роботі проаналізовано нормативні засади регулювання відповідних правовідносин, насамперед положення статей 235 - 236 Кодексу законів про працю України, їх системний зв'язок із процесуальними нормами цивільного судочинства, а також із законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Розкрито зміст поняття «вимушений прогул» як періоду фактичної неможливості працівника виконувати трудові обов'язки з причин, що не залежать від нього, та обґрунтовано його доктринальне значення в системі гарантій права на працю.

Особливу увагу приділено аналізу сучасної судової практики, зокрема правових позицій Верховного Суду щодо визначення початку і закінчення періоду вимушеного прогулу, тривалості компенсації, порядку обчислення середнього заробітку, а також правової природи відповідної виплати як різновиду заробітної плати, а не відшкодування шкоди. На прикладі конкретних судових справ продемонстровано тенденцію до розширювального тлумачення гарантій працівника, зокрема щодо можливості стягнення середнього заробітку за період понад один рік у разі тривалого судового розгляду не з вини працівника, а також щодо звільнення працівника від сплати судового збору у спорах про поновлення на роботі.

У статті також проаналізовано законодавчі новели, пов'язані із зарахуванням періоду вимушеного прогулу до страхового стажу та нарахуванням єдиного соціального внеску на суми відповідних виплат, що свідчить про поступове посилення соціальної спрямованості трудового права. Окреслено ризики та фінансові наслідки для роботодавців, пов'язані зі зростанням обсягу відповідальності у випадку незаконного звільнення, а також процесуальні гарантії доступу працівника до правосуддя.

Зроблено висновок про формування в українській правозастосовній практиці стабільної концепції повної компенсації за час вимушеного прогулу як інструменту відновлення порушеного трудового права. Обґрунтовано доцільність подальшої кодифікації та деталізації відповідних положень у межах реформованого трудового законодавства з метою підвищення правової визначеності, забезпечення балансу інтересів сторін трудових правовідносин та уніфікації судової практики.

**Ключові слова:** вимушений прогул; компенсація за час вимушеного прогулу; незаконне звільнення; поновлення на роботі; середній заробіток; тривалість виплат; трудові спори; звільнення від судового збору.

**Tsiupa S.V. Compensation for forced absenteeism: evolution of judicial practice and new approaches in reformed labour legislation.**

The article is devoted to a comprehensive study of the legal nature and mechanism of compensation for forced absenteeism in the context of the transformation of Ukrainian labour legislation. The work analyses the normative basis for regulating the relevant legal relations, primarily the provisions of Articles 235 - 236 of the Labour Code of Ukraine, their systemic connection with the procedural norms of civil proceedings, as well as with the legislation on compulsory state social insurance. The concept of

“forced absence” is explained as a period during which an employee is actually unable to perform their job duties for reasons beyond their control, and its doctrinal significance in the system of guarantees of the right to work is substantiated.

Particular attention is paid to the analysis of contemporary judicial practice, in particular the legal positions of the Supreme Court regarding the determination of the beginning and end of the period of forced absence, the duration of compensation, the procedure for calculating average earnings, as well as the legal nature of the corresponding payment as a type of salary rather than compensation for damages. Specific court cases are used to demonstrate a tendency towards an expansive interpretation of employee guarantees, in particular regarding the possibility of recovering average earnings for a period of more than one year in the event of lengthy court proceedings through no fault of the employee, as well as regarding the exemption of the employee from paying court fees in disputes over reinstatement.

The article also analyses legislative innovations related to the inclusion of the period of forced absence from work in the insurance period and the calculation of a single social contribution on the amounts of the relevant payments, which indicates a gradual strengthening of the social orientation of labour law. The risks and financial consequences for employers associated with the increase in liability in the event of unlawful dismissal, as well as procedural guarantees of employee access to justice, are outlined.

A conclusion is made about the formation in Ukrainian law enforcement practice of a stable concept of full compensation for the period of forced absence as a tool for restoring violated labour rights. The expediency of further codification and detailing of the relevant provisions within the reformed labour legislation is justified in order to increase legal certainty, ensure a balance of interests between the parties to labour relations and unify judicial practice.

**Key words:** forced absence; compensation for forced absence; unlawful dismissal; reinstatement; average earnings; duration of payments; labour disputes; exemption from court fees.

**Постановка проблеми.** Забезпечення ефективного захисту права на працю в умовах трансформації соціально-економічних відносин в Україні зумовлює необхідність переосмислення правових механізмів відновлення порушених трудових прав, зокрема, у випадках незаконного звільнення працівника. Однією з ключових гарантій у таких ситуаціях є компенсація за час вимушеного прогулу, яка виступає формою матеріального відновлення становища працівника та одночасно механізмом відповідальності роботодавця за порушення трудового законодавства.

Попри формальну визначеність положень статей 235-236 КЗпП, на практиці виникає низка проблемних питань, пов'язаних із визначенням меж періоду вимушеного прогулу, порядком обчислення середнього заробітку, можливістю стягнення компенсації за строк понад один рік, співвідношенням цієї виплати з іншими видами трудових гарантій, а також із розподілом судових витрат у відповідних спорах. Додаткової складності надає відсутність легального визначення поняття «вимушений прогул» у КЗпП, що обумовлює активну роль судової практики у формуванні його змісту.

Ситуація ускладнюється подальшим реформуванням трудового законодавства, появою новел щодо зарахування періоду вимушеного прогулу до страхового стажу та нарахування єдиного соціального внеску, а також триваючими дискусіями щодо кодифікації нового трудового законодавства. У зв'язку з цим постає проблема системного узгодження матеріально-правових і процесуальних аспектів компенсації за час вимушеного прогулу, забезпечення єдності судової практики та формування збалансованої моделі захисту прав працівника без створення надмірного фінансового навантаження на роботодавця.

Таким чином, актуалізується необхідність комплексного наукового аналізу еволюції судової практики у справах про компенсацію за час вимушеного прогулу та визначення нових підходів у контексті реформованого трудового законодавства України.

**Метою цього дослідження** є комплексний науково-правовий аналіз інституту компенсації за час вимушеного прогулу в системі трудового права України з урахуванням еволюції судової практики та сучасних змін у законодавстві, а також визначення тенденцій розвитку правового регулювання відповідних правовідносин.

**Стан опрацювання проблематики.** Проблематика компенсації за час вимушеного прогулу посідає важливе місце у вітчизняній науці трудового права та традиційно розглядається в контексті гарантій поновлення на роботі, правової природи середнього заробітку та відповідальності ро-

ботодавця за незаконне звільнення. У наукових дослідженнях сформовано підходи до визначення змісту цього інституту, його співвідношення із заробітною платою, а також до особливостей його реалізації у судовому порядку.

О.Л. Кучма аналізує час вимушеного прогулу як складову трудових правовідносин і як період, що має значення для загальнообов'язкового державного соціального страхування, обґрунтовуючи необхідність узгодження норм трудового та соціально-страхового законодавства. О. Сасевич зосереджується на процесуальних аспектах компенсації за час затримки виконання рішення суду, досліджуючи проблеми ефективності поновлення порушених прав та виконання судових рішень у трудових спорах.

О.О. Кандирал приділяє увагу питанням доказування та методиці обчислення середнього заробітку у справах щодо незаконного звільнення, акцентуючи на ролі спеціальних знань і правильності фінансових розрахунків у судовому процесі. О.В. Кашпур розглядає процедури відновлення на посаді незаконно звільненого державного службовця, що дозволяє окреслити специфіку застосування інституту вимушеного прогулу у сфері публічної служби. М. Глушенко досліджує механізми захисту прав працівників у разі призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану, що актуалізує питання вимушеної відсутності роботи та меж компенсаційних гарантій.

Попри наявність ґрунтовних наукових напрацювань, динамічний розвиток судової практики Верховного Суду та сучасні зміни у трудовому і соціальному законодавстві зумовлюють потребу в подальшому комплексному осмисленні інституту компенсації за час вимушеного прогулу з урахуванням нових підходів правозастосування.

**Виклад основного матеріалу.** За основним законом про працю (КЗпП України) підставою вимушеного прогулу є незаконне звільнення працівника чи переведення на іншу посаду без законних підстав. У разі такої ситуації працівника мають відновити на роботі, а суд чи комісія з трудових спорів одночасно з рішенням про поновлення постановляють виплатити середній заробіток за час прогулу (або різницю у зарплаті при виконанні нижчеоплачуваної роботи), але не більше одного року.

Виходячи з тексту статті 235 КЗпП, якщо справа розглядалась понад рік без вини працівника, суд зобов'язаний присудити середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Тобто закон не обмежує тривалість компенсації, коли відкладення справи сталося з вини роботодавця чи процедури. Стаття 236 доповнює: у разі затримки виконання рішення про поновлення орган, який розглядає спір, виносить ухвалу про виплату середнього заробітку за час затримки (аналога обмеження на один рік тут немає) [1].

Слід зауважити, що КЗпП не містить норм про «вимушений прогул» окремо – цей термін з практики імпліцитно охоплює випадки, передбачені ст. 235-236. Однак судова практика формулює загальне визначення: вимушений прогул – це період від порушення трудових прав працівника (наприклад, незаконного звільнення або помилкового оформлення звільнення) до моменту їх поновлення (поновлення на роботі рішенням суду чи визнання в судовому порядку незаконності формулювання у наказі). У цьому сенсі «прогулом» називають фактичну неможливість працівника працювати не з його вини.

Середній заробіток за час вимушеного прогулу обчислюється за загальними правилами середньої зарплати [7], виходячи з виплат працівника за останні два календарні місяці роботи перед подією звільнення. Якщо останні два місяці працівник не працював, беруть два попередні місяці або, за потреби, обчислюється відповідно до останнього абзацу пункту 4 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 року № 100. При цьому виплати, пов'язані з виконанням державних обов'язків, відпустками, тимчасовою непрацездатністю тощо, не враховуються.

Важливе роз'яснення КЦС ВС: виплати, які мають одноразовий характер (наприклад, премії), не включаються до розрахунку середнього за час прогулу. Такі позиції закріплено у роз'ясненнях Великої Палати та колегій КЦС ВС [3].

Отже, середній заробіток за час вимушеного прогулу – це винагорода за фактично пропущені місяці роботи. Цивільні суди виходять з того, що вона обчислюється «з дня звільнення до дня поновлення на роботі» без штучних обмежень.

За останні роки трудове законодавство змінювалося насамперед за рахунок нової редакції КЗпП чи окремих законів (треба зауважити, що дії щодо створення нового «Закону про працю» тривають, однак до 2026 року остаточно він не ухвалений, лише рекомендовано комітетом пар-

ламенту [9]). Важливим законодавчим нововведенням став Закон № 4697-IX від 03.12.2025 «Про внесення змін до деяких законів України щодо зарахування до страхового стажу періоду незаконного звільнення працівника» [6]. Він передбачив, що період вимушеного прогулу за незаконне звільнення зараховується до страхового стажу (якщо роботодавець за цей час сплатив ЄСВ). Також цей закон доповнив Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»: відтепер страхові внески нараховуються і сплачуються на суми, виплачені за вимушений прогул (або різницю у заробітку після поновлення) одночасно з їх виплатою [8].

Таким чином, з 26.12.2025 за такі компенсації почали відраховувати ЄСВ як за зарплату та фіксувати стаж. Це було зроблено з метою вирівнювання прав працівника (раніше внески не нараховувались на рішення суду).

Крім того, під впливом практики ВС та рекомендацій з'явилися зміни в процесуальних нормах. Зокрема, Верховний Суд окремими постановами зауважував, що позивачі, які вимагають поновлення і виплати середнього (вимушеного) заробітку, звільняються від судового збору, а суди не мають обмежувати позивача законом про збори. Практика остаточно закріпила, що такі позови – це трудові спори, і працівник звільняється від сплати збору (що підтверджується і новими рішеннями ВС [4]).

Таким чином, на теперішній час нормативна база складається з КЗпП (ст. 235-236), ЦПК (про строки та апеляцію) і пов'язаних законів. Треба наголосити: колективні договори чи умови трудового договору не можуть встановлювати менший строк виплати середнього заробітку, ніж передбачено законом (ст. 9 КЗпП), а також не можуть позбавляти працівника права на поновлення та компенсації. Більше того, договір чи колективний договір може передбачати додаткові гарантії (наприклад, страхову виплату) на користь працівника, проте вони не зменшують передбачені законом виплати.

Судова практика України демонструє тенденцію до зміцнення соцгарантій працівника. Верховний Суд (Касаційний цивільний суд) сформулював низку принципів:

1) *Час прогулу та його обчислення.* КЦС ВС роз'яснив, що вимушений прогул охоплює весь період від дня незаконного звільнення до дня поновлення на роботі. Тобто початок відліку - дата звільнення, кінець - дата поновлення. Наприклад, у постанові КЦС Суд чітко вказав, що середній заробіток за час вимушеного прогулу виплачується за весь період від дня звільнення до поновлення на роботі без обмеження шестимісячним строком [2]. Також в іншій справі КЦС названо період прогулу весь час від дня звільнення до дати ухвалення рішення про поновлення [3]. Таким чином, шість місяців (обмеження зі ст. 117 КЗпП, що стосується затримки розрахунку) до вимушеного прогулу не застосовуються.

2) *Тривалість виплат.* Друга важлива теза: коли суди першої інстанції виплачують середній заробіток за період понад один рік (тому що справа розглядалася довго, не з вини працівника), суди апеляційної інстанції повинні врахувати ч. 3 ст. 235 КЗпП. Наприклад, у справі № 191/3186/23 КЦС зазначив, що районний суд правильно стягнув середній заробіток за 22.06.2023–15.11.2024 (тобто більше одного року), оскільки працівник подав заяву у липні 2023, а справа розглядалася понад рік. Апеляція звузила цей строк до 22.12.2023, що порушило закон, адже не було доведено, що провина за тривалість справи - працівника. Верховний Суд скасував апеляційну постанову щодо суми і направив справу на новий розгляд [5]. Таким чином, КЦС ВС підтвердив: оплата всього прогулу (понад рік) необхідна, якщо затримка не з вини працівника.

3) *Порядок виплат та розподіл витрат.* У справі № 638/14165/21 (КЦС від 02.10.2024) розглядалися детально питання обчислення суми та оподаткування. Позивач вимагав поновлення і стягнення середнього заробітку за період з 30.07.2021 по дату рішення. Суд першої інстанції присудив 786 327,75 грн (від дня звільнення), а апеляційний суд зменшив до 506 950,65 грн (відповідно переглянувши обставини). Окремо розглядалось питання судового збору за апеляційний процес. Верховний Суд задовольнив скаргу працівника і визнав неправильним рішення апеляції стягнути з нього 4 190,65 грн за апеляційне оскарження. Суд підкреслив, що вимога про стягнення середнього заробітку за час прогулу – це трудовий спір, передбачений ст. 235 КЗпП, а тому працівник звільнений від судового збору. Витрати банку на подачу скарги в апеляцію (13 156,91 грн) мають відшкодуватися державою (умовно через систему відшкодування судових витрат), а не працівником [4]. Це рішення однозначно зафіксувало: всі судові витрати за позов про вимушений прогул лягають на державу, оскільки спір є трудовим.

4) *Правова природа виплати.* Касаційний цивільний суд наголосив: середній заробіток за час прогулу – це заробітна плата за невиконані трудові обов'язки, а не компенсація моральної чи матеріальної шкоди. У постанові ВС від 23.11.2025 зазначено, що така виплата є звичайною платнею за роботу, незаконно виконану або втрачену працівником, отже жодних додаткових обмежень для працівника (наприклад, щодо строків звернення) не вводиться [2]. Цей середній заробіток відрізняється від виплат за затримку розрахунку, тож звільнення працівника від сплати збору поширюється саме на ці трудові вимоги.

Загалом, Верховний Суд виробив низку правил прецедентного характеру: компенсацію виплачувати за фактично пропущені місяці; не враховувати бонуси у середньому (лише регулярні виплати); визнавати весь період прогулу (не обмежуючи півроком); звільняти працівника від судового збору. Хоч у різних колегій суддів інколи траплялися відмінні правові висновки (наприклад, дискусія щодо множення на робочі чи календарні дні), ці розбіжності відображаються у ст. 235-236 КЗпП: суд має право коригувати розмір за правилами частини 2, але не може відмінити повну оплату всього періоду більше року. Працівник може посилатися на будь-який з висновків ВС на свою користь, оскільки відсутня єдина «формула» у цій мірі відповідальності.

Що ж щодо ризиків для двох сторін трудового договору, то з одного боку, працівник отримує значні переваги: якщо він є незаконно звільненим, він може розраховувати на виплату середнього заробітку за увесь період очікування (що іноді перевищує фактичний річний заробіток). Тако, як вже і було зазначено вище, працівник звільнений від будь-яких судових зборів за такі позови, що підвищує доступність правового захисту.

Разом з тим, працівник ризикує: довести незаконність звільнення іноді буває важко (особливо без очевидних порушень процедури), а час розгляду справи може затягнутися. Крім того, якщо сторона програє, вона може бути зобов'язана сплатити судові витрати (які, щоправда, у трудових спрах лягають на державу). Значну небезпеку для працівника становить ситуація, коли суд помилково обмежує суму прогулу (наприклад, застосовує 6 місяців), однак такі рішення можна оскаржувати, спираючись на вищезгадані прецеденти. Працівникам важливо чітко фіксувати докази незаконності звільнення (унікальні факти, документи, свідків), щоб забезпечити позитивне рішення.

Для роботодавців фінансове навантаження може бути значним. При програші справи роботодавець буде змушений сплатити середній заробіток за період, інколи більше одного року, що може виявитися у рази більшим за зарплату працівника. Нещодавні зміни законодавства ще більше підвищують витрати: роботодавець тепер сплачує ЄСВ на ту суму одночасно, що фактично збільшує вартість виплати (хоча й знижує її «чистий» розмір за рахунок утримання внеску з боку працівника, загалом витрати організації зростають). Важливий аспект: ЄСВ має бути сплачений разом із самою виплатою (інакше працівник може втратити стаж). Крім того, є ризик додаткової пені чи штрафів за несвоєчасну сплату збору (якщо роботодавець не проконтролює свій бюджет). Роботодавці йдуть на такі виплати змушено, щоб уникнути вищих санкцій (наприклад, повторно розгляду справи з більшим програшем).

У практиці є ризики зловживань: часом працівники можуть навмисно перешкоджати продовженню судового процесу, але це не звільняє роботодавця від обов'язку виплатити всі компенсації за весь програш. Є також ризик надмірно тривалого розгляду справи через недостачу суддів, але у будь-якому випадку рішення мають виконуватись негайно після набрання чинності.

З огляду на вищезазначене, пропонуються такі рекомендації та законодавчі пропозиції:

1) *Рекомендації.* Юристам працівників слід ретельно документувати незаконні звільнення та затримки поновлення, доводити відсутність вини працівника у тривалому прогляді справи. Вимагайте в суді повного розрахунку за весь період (наводьте докази тривалості розгляду). Для роботодавців – передусім постійно дотримуватись процедури звільнення, адже невиконання формальних вимог («повідомили, але наказ вчасно не видали») може вартувати щонайменше середнього заробітку за весь період. Юридичним службам підприємств варто перевіряти нарахування ЄСВ на такі компенсації. При плануванні бюджету слід враховувати можливі судові витрати.

2) *Законодавчі пропозиції.* Пропонується розглянути формалізацію в новому КЗпП положень про компенсацію за прогули: чітко прописати розрахунок середнього заробітку (зокрема, чи брати календарні дні), включення/винятки виплат, процедури розгляду. Також пропонується передбачити механізми державної компенсації та страхівки для малого бізнесу, аби у випадках масових рішень (наприклад, через пандемію/надзвичайну ситуацію державного рівня) навантаження на роботодавців було збалансованим. Важливо також запровадити чіткі строки для розгляду трудо-

вих спорів, пов'язаних з незаконними звільненнями (щоб зменшити тривалість «прогулів»), та забезпечити дієвий моніторинг своєчасного виконання рішень про поновлення.

Незважаючи на вищенаведені тези, деякі питання лишаються відкритими: наприклад, яким чином враховувати доходи працівника, якщо він після звільнення отримав іншу роботу (питання «різниці в оплаті») або як діяти, якщо підприємство ліквідоване до рішення суду (чи йому виплатять). Ці нюанси потребують подальшого уточнення у практиці та, можливо, додаткових законодавчих вказівок.

**Висновки.** Проведений аналіз дозволив комплексно дослідити інститут компенсації за час вимушеного прогулу в системі трудового права України з урахуванням розвитку судової практики та останніх законодавчих змін. Встановлено, що ця виплата має гарантійний характер і спрямована на повне відновлення порушеного трудового права працівника у разі незаконного звільнення або переведення.

Норми статей 235-236 КЗпП України у поєднанні з позиціями Верховного Суду формують стабільну модель правового регулювання, відповідно до якої середній заробіток виплачується за весь період від дня звільнення до дня поновлення на роботі, без довільних обмежень. Судова практика підтвердила, що така виплата є різновидом заробітної плати, що впливає на порядок її обчислення, оподаткування, зарахування до страхового стажу та звільнення працівника від сплати судового збору.

Сучасні законодавчі зміни, зокрема щодо нарахування ЄСВ і включення періоду вимушеного прогулу до страхового стажу, свідчать про тенденцію до посилення соціальних гарантій працівника. Водночас залишаються питання, які потребують подальшої уніфікації та нормативного уточнення. Отже, інститут компенсації за час вимушеного прогулу трансформується у повноцінний механізм захисту трудових прав, а подальший розвиток правового регулювання має бути спрямований на підвищення правової визначеності у відповідних правовідносинах.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1262>.
2. Постанова Верховного Суду у справі № 185/14111/23 від 30.07.2025. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/129244759>.
3. Постанова Верховного Суду у справі № 501/2316/15-ц від 26.08.2020. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=91186241>.
4. Постанова КЦС ВП від 02.10.2024 року у справі № 638/14165/21. URL: [https://protocol.ua/ua/postanova\\_ktss\\_vp\\_vid\\_02\\_10\\_2024\\_roku\\_u\\_spravi\\_638\\_14165\\_21](https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_02_10_2024_roku_u_spravi_638_14165_21).
5. Постанова КЦС ВП від 05.11.2025 року у справі № 191/3186/23. URL: [https://protocol.ua/ru/postanova\\_ktss\\_vp\\_vid\\_05\\_11\\_2025\\_roku\\_u\\_spravi\\_191\\_3186\\_23](https://protocol.ua/ru/postanova_ktss_vp_vid_05_11_2025_roku_u_spravi_191_3186_23).
6. Про внесення змін до деяких законів України щодо зарахування до страхового стажу періоду незаконного звільнення працівника: Закон України від 03.12.2025 № 4697-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4697-20#Text>.
7. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>.
8. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.
9. Трудова реформа-2026: Трудовий кодекс рекомендовано Комітетом! 7eminar. 2026. URL: <https://7eminar.ua/news/15141-novii-trudovii-kodeks-vze-skoro-bude-v-radi-nardep>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 5.01.2026

Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026

Дата публікації: 5.03.2026