

## ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ

**Якушев Ігор Михайлович,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін  
Волинського національного університету імені Лесі Українки  
ORCID ID: 0000-0001-8947-3848

**Чубоха Надія Федорівна,**

кандидатка юридичних наук, доцентка,  
доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін  
Волинського національного університету імені Лесі Українки  
ORCID ID: 0000-0002-9954-3632

*В статті висвітлюються питання дотримання гарантій прав громадян при укладенні трудових договорів та цивільно-правових договорів на виконання роботи у зв'язку з особливостями правового регулювання в умовах карантину та воєнного стану. Проаналізовано зміст принципу свободи договору в цивільному праві і свободи трудового договору у трудовому праві. Вказуючи на відмінності у об'єкті трудових і цивільних правовідносин, гарантіях, що передбачені для суб'єктів правовідносин трудовим і цивільним законодавством, доводиться, що спільним для трудових і цивільних договорів, які є підставою виникнення відповідних відносин, є договірний характер визначення їх змісту, що ґрунтується на взаємному вільному волевиявленні сторін.*

*Висловлено твердження, що робочий час необхідно розглядати як обов'язок працівника виконувати роботу протягом певного періоду (дні, години, хвилини) і як міру праці, за виконання якої роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату. На основі цього обґрунтовано висновок, що робочий час – це проміжок часу, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором, а також інші періоди, які згідно із законодавством зараховуються до робочого часу.*

*Аналізуючи норми КЗпП України, які регулюють режим робочого часу, встановлено, що правове регулювання гнучкого режиму робочого часу та трудового договору з нефіксованим робочим часом суттєво зменшують гарантії трудових прав громадян і працівників, оскільки сторони обмежені лише тривалістю робочого часу і вільні у встановленні режиму його використання. Такі зміни суперечать соціальному призначенню трудового права захищати інтереси працівника як найбільш уразливого суб'єкта трудового права.*

*У зв'язку з розширенням індивідуального регулювання трудових відносин, обґрунтовується необхідність визначити основні засади, якими повинні керуватися сторони цих відносин, головними серед яких повинні бути справедливість, добросовісність та розумність, які є загальними засадами цивільного законодавства. Пропонується КЗпП України доповнити статтю, в якій визначити справедливість, добросовісність та розумність моральними засадами законодавства про працю і передбачити правові гарантії дотримання їх суб'єктами трудового права.*

**Ключові слова:** трудовий договір, цивільний договір, свобода договору, робочий час, моральні засади цивільного законодавства.

### ***Yakushev Ihor, Chubokha Nadiya. General principles of civil legislation as a guarantee of labor rights***

*The article highlights the issue of compliance with the guarantees of citizens' rights when concluding employment contracts and civil law contracts for the performance of work in connection with the peculiarities of legal regulation in the conditions of quarantine and martial law. The content of the principle of freedom of contract in civil law and freedom of employment contract in labor law is analyzed. Pointing out the differences in the object of labor and civil legal relations,*

*the guarantees provided for the subjects of legal relations by labor and civil law, it is proved that common to labor and civil contracts, which are the basis for the emergence of the respective relations, is the contractual nature of defining their content, which is based on the mutual free will of the parties.*

*It is stated that working time should be considered as the obligation of the employee to perform work during a certain period (days, hours, minutes) and as a measure of work, for the performance of which the employer undertakes to pay the employee a salary. On the basis of this, the conclusion that working time is a period of time during which the employee is obliged to perform the work defined by the employment contract, as well as other periods that, according to the law, are counted as working time, is substantiated.*

*Analyzing the norms of the Labor Code of Ukraine, which regulate the working time regime, it was established that the legal regulation of flexible working time regime and employment contract with non-fixed working hours significantly reduce the guarantees of labor rights of citizens and employees, since the parties are limited only by the duration of working time and are free to establish the regime of its use. Such changes contradict the social purpose of labor law to protect the interests of the employee as the most vulnerable subject of labor law.*

*In connection with the expansion of individual regulation of labor relations, the need to define the basic principles that should guide the parties to these relations, the main ones of which should be justice, good faith and reasonableness, which are the general principles of civil legislation, is substantiated. It is proposed to supplement the Labor Code of Ukraine with an article in which to define fairness, good faith and reasonableness as the moral principles of labor legislation and to provide legal guarantees for their compliance by subjects of labor law.*

**Key words:** *employment contract, civil contract, freedom of contract, working hours, moral principles of civil legislation.*

Воєнний стан, введений в Україні з 24 лютого 2022 року у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації, суттєво змінив звичний для громадян суспільний порядок. Згідно Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України [1]. Серед цих прав і свобод особливої уваги заслуговують ті, які гарантують можливість людині працювати, створювати певні блага для суспільства, забезпечувати достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.

Стаття 43 Конституції України закріплює: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». В переважній більшості реалізація цього права відбувається шляхом вступу у трудові правовідносини, підставою виникнення яких є трудовий договір. Досить поширеною є також практика укладення цивільних договорів на виконання певної роботи чи надання послуг. І у трудовому праві, і у цивільному, підставою виникнення

правовідносин, які передбачають виконання певної роботи, є договір. Незважаючи на відмінності у об'єкті трудових і цивільних правовідносин, гарантіях, що передбачені для суб'єктів правовідносин трудовим і цивільним законодавством, їх правах і обов'язках, спільним для трудових і цивільних договорів є договірний характер визначення їх змісту, встановлення умов, які виражають взаємне вільне волевиявлення сторін.

Як зазначає О. В. Старчук, невід'ємним важливим елементом вільного волевиявлення людини у сфері праці є свобода укладення, зміни й припинення трудового договору. Свобода трудового договору повинна проявлятися, передусім, у тому, що укладенню трудового договору має передувати вільне волевиявлення людини, яка самостійно вирішує, де їй краще реалізувати своє право на працю. Також зміни умов трудового договору чи його розірвання повинні здійснюватися, як правило, тільки за взаємною згодою сторін та передбачати вільне волевиявлення як роботодавця, так і працівника [2, с. 163].

Свобода договору є однією із загальних засад цивільного законодавства (п. 3 ч. 1 ст. 3 Цивільного кодексу України (надалі – ЦК України)) [3], яка означає, що сторони

є вільними в укладенні договору, виборі контрагента та визначенні умов договору з урахуванням вимог ЦК України, інших актів цивільного законодавства, звичаїв ділового обороту, вимог розумності та справедливості (ст. 627 ЦК України).

А. В. Луць при з'ясуванні суті свободи договору виділила такі основні його прояви: свобода по укладенню договору; свобода у виборі контрагента; свобода визначення умов і форми договорів; право укласти і такі договори, що не передбаченні законом, але йому не суперечні; свобода по встановленню способу забезпечення зобов'язання; свобода волевиявлення по зміні, розірванню, продовженню дії договору, визначенні видів відповідальності сторін договору [4, с. 54].

Незалежно від виду, за своєю суттю договір завжди передбачає певну свободу його сторін. Звичайно, воєнний стан передбачає обмеження окремих прав і свобод людини і громадянина, у тому числі і в трудових відносинах. Але такі обмеження запроваджуються для зміцнення обороноздатності країни, зумовлені необхідністю оперативної заміни працівників, які проходять військову службу, працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, носять тимчасовий характер і, як правило, втрачають чинність з дня припинення або скасування воєнного стану. Наприклад, внесені зміни до КЗпП щодо застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин набрали чинності з дня, наступного за днем його опублікування (опубліковано в газеті Голос України від 18 серпня 2022 року), та діють протягом дії воєнного стану і втрачають чинність з дня припинення або скасування воєнного стану [5].

Виконання роботи зазвичай відбувається протягом певної тривалості в часі, яку в зобов'язальних відносинах цивільного права називають строком виконання боржником обов'язку (ст. 530 ЦК України), строком договору (ст.ст. 631, 905 ЦК України) строком виконання роботи (ст. 846 ЦК України), а у трудовому праві – робочим часом (ст. 50 Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП) [6], тривалістю роботи (зміни) (ст. 54 КЗпП), роботою (ст.ст. 57, 58 КЗпП). Незважаючи на різноманітність назв, всі вони пов'язані

з тривалістю вчинення дій, необхідних для досягнення визначеної договором мети.

Оскільки об'єктами цивільних прав є речі, у тому числі гроші та цінні папери, інше майно, майнові права, результати робіт, послуги, результати інтелектуальної, творчої діяльності, інформація, а також інші матеріальні і нематеріальні блага (ст. 177 ЦК України), цивільне законодавство не приділяє значної уваги тривалості виконання роботи, визначенню часу її виконання протягом доби чи іншого календарного періоду, часу відпочинку, надаючи суб'єктам можливість на власний розсуд врегулювати або не врегулювати ці питання у договорі. Законодавство про працю, яке за своєю суттю є соціальним, навпаки, встановлює певні обмеження тривалості робочого часу, визначає режим виконання роботи, передбачає перерви для відпочинку.

В законодавстві та навчальній літературі немає єдності думок щодо визначення робочого часу. Відповідно до ст. 2 Конвенції регулювання робочого часу в торгівлі та установах № 30 від 28 червня 1930 року, робочий час означає проміжок часу, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця [7].

Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії, затверджені постановою Центральної виборчої комісії від 12 травня 2005 року № 82, у п. 1 розділу V, закріплюють, що робочий час – це встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до Правил внутрішнього розпорядку, графіка роботи або умов трудового договору повинен виконувати свої службові (виробничі) обов'язки [8].

У підручниках робочий час також переважно визначається як проміжок часу, протягом якого працівник повинен або зобов'язаний виконувати роботу. Робочий час – це встановлений законом або укладеним на його основі договором проміжок часу, протягом якого працівник повинен виконувати покладені на нього законом, договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку обов'язки, а роботодавець зобов'язаний забезпечити його роботою та належними умовами праці [9, с. 159].

Робочий час – це час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку. [10, с. 197].

Наведені визначення робочого часу відображають лише одну його сторону – період часу, коли працівник зобов'язаний (повинен) виконувати роботу. Проте, законодавство про працю передбачає періоди, коли працівник не виконує роботу, але вони включаються у робочий час. Так, ст. 168 КЗпП передбачає: «працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час». Включаються в робочий час також додаткові перерви для годування дитини, які надаються жінкам, що мають дітей віком до півтора року (ч. 5 ст. 183 КЗпП). Отже, робочий час необхідно розглядати як обов'язок працівника виконувати роботу протягом певного періоду (дні, години, хвилини) і як норму праці, за виконання якої роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату.

На нашу думку, робочий час – це проміжок часу, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором, а також інші періоди, які згідно із законодавством заносяться до робочого часу.

Конституція України з метою забезпечення і здійснення права кожного, хто працює, на відпочинок, зобов'язала визначити законом максимальну тривалість робочого часу, встановити скорочений робочий день щодо окремих професій і виробництв, скорочену тривалість роботи у нічний час [11].

Розвиваючи цю конституційну норму, законодавство про працю значну увагу приділяє обмеженню тривалості робочого часу, як явищу, що безпосередньо впливає на працездатність людини та ефективність її праці, а також на тривалість часу відпочинку. Вступаючи у трудові правовідносини працівник погоджується на виконання роботи протягом певного часу, максимальна тривалість якого визначена

законодавством. Тривалість робочого часу, протягом якого працівник буде виконувати роботу, може бути зменшена за домовленістю з роботодавцем у трудовому договорі. Крім того, законодавство передбачає скорочену тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів, неповнолітніх та інших) і для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці.

Поряд з тривалістю робочого часу важливим є розподіл часу роботи в межах доби чи іншого календарного періоду, який прийнято називати режимом робочого часу. Як правило, режим робочого часу визначається часом початку і закінчення щоденної роботи, тривалістю і періодичністю перерв у роботі (включаючи перерву для відпочинку і харчування). Фактичний поділ робочого часу на частини протягом доби призводить до потреби працівнику витратити додатковий час на дорогу до роботи і додому, який не включається до робочого часу, проте зменшує тривалість безперервного часу відпочинку.

Запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 [12] та введення в Україні військового стану [1] у зв'язку з повномасштабним вторгненням російських збройних сил на територію України суттєво вплинули на правове регулювання режиму робочого часу.

Законом України від 30 березня 2020 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [13] у новій редакції була викладена стаття 60 КЗпП, яка надала право встановлювати для працівника гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня.

Гнучкий режим робочого часу встановлюється за письмовим погодженням між працівником і роботодавцем. Ініціатива про запровадження гнучкого режиму робочого часу може походити як від працівника, так і від роботодавця. У випадку встанов-

лення гнучкого режиму робочого часу за ініціативою роботодавця, законодавство передбачає ряд гарантій для працівника. Зокрема, його запровадження обумовлено виробничою необхідністю, а працівник про встановлення для нього гнучкого режиму робочого часу повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. При цьому має бути дотримана встановлена норма тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу передбачає час обов'язкової присутності на роботі працівника та час перерви для відпочинку і харчування. За їх межами працівник на власний розсуд визначає періоди роботи.

Негативним, на нашу думку, і таким, що суттєво звужує гарантії прав працівників, є можливість поділу фіксованого робочого часу на частини протягом робочого дня, адже у законодавстві відсутні обмеження щодо максимальної кількості таких перерв та мінімальної їх тривалості. Це означає що роботодавець при укладенні трудового договору може передбачити короткострокові перерви в роботі (наприклад, 20 хвилин перерви через кожні 40 хвилин роботи) і за рахунок цього фактично збільшити час перебування на роботі працівника (у нашому прикладі – на третину).

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року [14] КЗпП доповнено статтю 21-1, в якій передбачена можливість укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом, особливою якою є виконання працівником роботи в міру необхідності, визначеної самостійно роботодавцем.

Умовами трудового договору з нефіксованим робочим часом не встановлено конкретний час виконання роботи працівником. Роботодавець самостійно визначає час залучення працівника до роботи та її обсяг, погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. Жодних гарантій, що така робота буде надаватися постійно, законодавство не передбачає.

Частина 5 ст. 21-1 КЗпП закріплює, що трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити інформацію

про інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні). При цьому, роботодавець обмежений визначити базові години та дні лише максимальною тривалістю робочого часу (за загальним правилом – 40 годин на тиждень). Не буде суперечити законодавству встановлення у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом умови про те, що базовими для працівника будуть години в з 9.00 до 13.00 і з 14.00 до 18.00 п'ять днів на тиждень, що складатиме мінімум 160 годин на місяць. Згідно ч. 12 ст. 21-1 КЗпП, мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця становить 32 години, тобто працівник буде виконувати роботу протягом однієї п'ятої частини робочого часу. Частина 10 вказаної статті зазначає, що заробітна плата виплачується працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час. Отже, правомірним буде залучення працівника до роботи лише протягом 32-х годин на місяць при базових 160 годинах з оплатою за фактично виконану роботу (1/5 заробітної плати).

Варто зауважити, що при ухваленні чинного КЗпП у 1971 році ст. 113 КЗпП вже тоді передбачала, що час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) і ця норма є чинною. Запровадження трудового договору з нефіксованим робочим часом без реальних гарантій трудових прав працівників не лише нівелює соціальне призначення трудового права захищати інтереси працівника як найбільш уразливого суб'єкта трудового права, сторони трудового договору, але й порушує ст. 22 Конституції України, яка передбачає: «При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод».

Змінюючи законодавство про працю, надаючи все більшу свободу сторонам трудових відносин встановлювати правила поведінки у трудовому договорі і тим самим розширюючи індивідуальне регу-

лювання, необхідно визначити основні засади, якими повинні керуватися сторони. Головними серед них повинні бути справедливість, добросовісність та розумність, які є загальними засадами цивільного законодавства і закріплені в п. 6 ст. 3 Цивільного кодексу України.

Завдяки справедливості, добросовісності й розумності суб'єкти не лише визначають свою поведінку відповідно до понять добра та зла, особистих переконань, традицій, виховання тощо, але й здійснюють захист своїх прав [15, с. 79].

Закріплення у законодавстві справедливості, добросовісності та розумності як загальних засад законодавства про працю стане стримуючим фактором для роботодавця при встановленні умов трудового договору і дозволить працівнику захищати свої права як при укладенні трудового договору, так і під час його виконання.

Надаючи сторонам трудових відносин свободу щодо укладення трудового договору та встановлення у ньому прав і обов'язків, необхідно у законодавстві про працю також визначити межі здійснення цієї свободи. У Цивільному кодексі України це знайшло відображення у ст. 13, яка передбачає, що при здійсненні своїх прав особа зобов'язана утримуватися від дій, які могли б порушити права інших

осіб (ч. 2), не допускаються дії особи, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах (ч. 3), при здійсненні цивільних прав особа повинна додержуватися моральних засад суспільства (ч. 4), а у разі недодержання особою при здійсненні своїх прав цих вимог, суд може зобов'язати її припинити зловживання своїми правами, а також застосувати інші наслідки, встановлені законом.

Договір, спрямований на порушення конституційних прав і свобод людини і громадянина, за цивільним законодавством є нікчемним, а у разі недодержання вимоги щодо відповідності договору інтересам держави і суспільства, його моральним засадам, він може бути визнаний недійсним (ст. 228 ЦК України)

Враховуючи наведені норми цивільного законодавства, пропонуємо КЗпП України доповнити статтю, в якій визначити справедливість, добросовісність та розумність моральними засадами законодавства про працю і передбачити правові гарантії дотримання їх суб'єктами трудового права. При виявленні фактів порушення моральних засад законодавства про працю зобов'язати роботодавців привести у відповідність цим вимогам акти застосування права.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022. *Голос України*. 2022. 24 лют. (№ 37). С. 3.
2. Старчук О. В. Теорія трудового права України : монографія / за ред. І. М. Якушева. Луцьк : Вежа-Друк. 2018. 728 с.
3. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної ради України*. 2003. № 40. Ст. 356.
4. Луць А. В. Свобода договору в цивільному праві України : дис... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2001. 166 с.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 р. № 2434-IX. *Голос України*. 2022. 18 серп. (№ 170). С. 12.
6. Кодекс законів про працю України : затв. Законом Верховної Ради Української РСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. додаток до № 50. Ст. 375.
7. Конвенція регулювання робочого часу в торгівлі та установах : Конвенція МОП від 28.06.1930 р. № 30. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_152/ed19330829/find?text=%D0%EE%E1%EE%F7%E8%E9+%F7%E0%F1#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152/ed19330829/find?text=%D0%EE%E1%EE%F7%E8%E9+%F7%E0%F1#Text) (дата звернення: 11.10.2022)
8. Про Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії : Постанова Центральної виборчої комісії від 12.05.2005 р. № 82. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0082359-05/ed20050512/>

find?text=%D0%EE%E1%EE%F7%E8%E9+%F7%E0%F1#Text (дата звернення: 11.10.2022)

9. Трудове право України : підручник / С. М. Бортник та ін. Харків, Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2019. 408 с.

10. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків. 2022. 376 с.

11. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

12. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19 : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 р. № 211. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.10.2022)

13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 р. № 540-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.

14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 р. № 2421-ІХ. *Голос України*. 2022. 09 серп. (№ 162). С. 10.

15. Чубоха Н. Ф. Мораль як принцип цивільного законодавства України. *Історико-правовий часопис*. Луцьк, 2013. № 1. С. 78-82.

#### REFERENCES:

1. Pro vvedennya voienного стану v Ukraini : Ukaz Presidenta Ukrainy 24 lutogo 2022 roku № 64/2022 [On the introduction of martial law in Ukraine Decree of the President of Ukraine dated February 24, 2022 No. 64/2022]. (2022, February 24). *Holos Ukrainy – Voice of Ukraine*, 37, p. 3 [In Ukrainian].

2. Starchuk O. V. ( 2018) *Teoriia trudovogo prava Ukrainy : monografiia* [The theory of labor law of Ukraine: a monograph] I. M. Yakushev (Ed.). Lutsk: Vezha-Druk [In Ukrainian].

3. Tsyvilniy kodeks Ukrainy [Civil Code of Ukraine]. (2003, January 16). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine*. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].

4. Luts A. V. (2001) *Svoboda dogovory v tsyvilnomu prava Ukrainy* [Freedom of contract in the civil law of Ukraine] Candidate's thesis. Lviv: LvivSU [in Ukrainian].

5. Pro vnesennya zmin do deyakux zakonodavchukh aktiv Ukrainy tschodo sprotschennia reguliuvannia trudovykh vidnosyn u sferi malogo i serednogo pidpriemnytstva ta zmenshennia administratyvnogo navantazhennia na pidpriemnytschku diialnist [On making changes to some legislative acts of Ukraine on simplifying the regulation of labor relations in the field of small and medium-sized entrepreneurship and reducing the administrative burden on entrepreneurial activity July 19 2022 № 2434-ІХ]. (2022 August 18). *Holos Ukrainy – Voice of Ukraine*, 170, p. 12 [in Ukrainian].

6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine]. (1971, December 10). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainiskoi SSR – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukrainian SSR*. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].

7. Konventsiiy reguliuvanniy robochogo chasu v torgivli ta ustanovakh : pryiniaty 28 June 1930 roku № 30 [Convention on the Regulation of Working Time in Trade and Institutions from June 28, 1930 № 30]. (n.d.). zakon.rada.gov.ua. Retrieved from [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_152/ed19330829/find?text=%D0%EE%E1%EE%F7%E8%E9+%F7%E0%F1#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152/ed19330829/find?text=%D0%EE%E1%EE%F7%E8%E9+%F7%E0%F1#Text) [in Ukrainian].

8. Pro Pravyla vnutrishnogo trudovogo rozporiydku pratsivnykiv Sekretariatu ta patronatnoi sluzhby Tsentralnoi vyborchoi komisii : Postanova Tsentralnoi vyborchoi komisii vid 12 Maiiy 2005 № 82 [On the Rules of Internal Labor Procedures for the Employees of the Secretariat and the Patronage Service of the Central Election Commission: Resolution of the Central Election Commission of May 12, 2005 № 82]. zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0082359-05/ed20050512/find?text=%D0%EE%E1%EE%F7%E8%E9+%F7%E0%F1#Text> [in Ukrainian].

9. Bortnyk S.M., Melnyk K.Yu., Mogilevskiy L.V., Lukash S.S., Podorozhnyi E.Yu. (2019). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]. Kharkiv: Khark NUIA [in Ukrainian].
10. Yaroshenko O. M., Lutsenko O. E., Vapnyarchuk N. M., Velychko L. Yu., Ganechko O. M., Hryshina Yu. M. (2022). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine] Kharkiv. [in Ukrainian].
11. Konstytutsiia Ukrayiny vid 28 chervnya 1996 roku № 254к/96-VR [Constitution of Ukraine from June 28 1996, No. 254k/96-VR]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
12. Pro zapobiganniy poshyrenniu na terynorii Ukrainy koronavirusu COVID-19 : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11 berezniy 2020 roku [On preventing the spread of the COVID-19 coronavirus on the territory of Ukraine: Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine from November 03 2020, № 211]. zakon.rada.gov.ua. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
13. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zabezpechennia dodatkovykh sotsialnykh ta ekonomichnykh garantii u zviazku z poshyrenniem koronavirusnoi khvoroby (COVID-19) : Zakon Ukrainy pryiniaty 30 bereznia 2020 roku № 540-IX [On making changes to some legislative acts of Ukraine, aimed at providing additional social and economic guarantees in connection with the spread of the coronavirus disease (COVID-19) from March 30 2020 № 540-IX]. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine. Kyiv: Parlam. vyd-vo [in Ukrainian].
14. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy tschodo vreguliuвання trudovykh vidnosyn z nefiksovanym robochym chasom : Zakon Ukrainy pryiniaty 18 lypnia 2022 roku № 2421-IX [On making changes to some legislative acts of Ukraine regarding the regulation of labor relations with non-fixed working hours from July 18 2022 № 2421-IX]. (2022 August 9). Holos Ukrainy – Voice of Ukraine, 162, p. 10 [in Ukrainian].
15. Chubokha N. F. (2013) Moral yak pryntschyp tschyvilnogo zakonodavstva Ukrainy [Morality as a principle of civil legislation of Ukraine]. Istoryko-pravovyi chasopys – Historical and law journal, 1, 78-82 [in Ukrainian].