

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-11>

УДК 349.2

Поліщук А.А., Стрілець І.Ю.

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

## ГАРАНТІЇ, ЩО НАДАЮТЬСЯ ПРАЦІВНИКАМ У ВИПАДКУ ЗВІЛЬНЕННЯ З ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ПРИЧИН: ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

**Анотація.** В результаті дослідження сучасного трудового законодавства та європейських стандартів автори дійшли до висновку, що перелік існуючих гарантій є недостатнім для працівників під час звільнення з організаційно-правових причин та сформулювали пропозиції у напрямку вдосконалення чинного трудового законодавства, а саме: збільшити розмір вихідної допомоги до двох середніх заробітних плат; закріпити обов'язок інформування роботодавцем звільнених працівників про повторний набір на роботу працівників аналогічної кваліфікації; укладати угоди між роботодавцем, працівником і агентством щодо пошуку вакансій для працівника до моменту звільнення за рахунок роботодавця; встановити «вільні дні» для пошуку майбутньої роботи. Відповідно, запропоновані зміни до трудового законодавства повинні покращити становище працівників.

**Ключові слова:** гарантії трудових прав, трудовий договір, розірвання трудового договору, звільнення, звільнення з організаційно-правових причин.

Polishchuk Anna, Strilec Ivan

Yaroslav Mudryi National Law University

## GARANTIES TO BE PROVIDED TO EMPLOYEES IN CASE OF ORGANIZATIONAL-LEGAL EXCLUSION: DOMESTIC REALISM AND FOREIGN EXPERIENCE

**Summary.** For the proper functioning and use of the existing human rights and human rights system in Ukraine, there were also rights to work, the legislation required guarantees in work. Legal safeguards are an appropriate part of guaranteeing the true, free and legal life of citizens, ensuring their effective functioning and affecting their scope. The problem of ensuring guarantees while liquidation or reorganizing an enterprise, an organization that is complex and multifaceted, solves the problem of providing background information on compliance in the field of work. Legal guarantees are an integral part of the guarantees of the rights, freedoms and legitimate interests of the individual and the citizen as they ensure their effective functioning and affect their scope. The article looks at theoretical and practical problems and the realization of the guarantee of labor rights in practice, protection in connection with legal reasons. The authors consider the guarantees for employees in the event of liquidation or reorganization of an enterprise, institution, organization remain almost unchanged in recent decades. However, in the context of the constitutionally enshrined strategic course of the state for the acquisition of full membership of Ukraine in the European Union, the authors consider it necessary to constantly improve social and labor guarantees for workers, taking into account the experience of developed countries of the European community. Considering the state of the current labor legislation and relying on the analysis of European standards, the authors propose to improve the level of guarantees for employees, namely: to increase the amount of severance pay up to two average wages; establish the obligation to inform dismissed employees of recruiting workers of similar qualifications; enter into agreements between the employer, employee and agency to find employment for the employee before the dismissal at the expense of the employer; set "days off" to look for future work. The amendments to the labor law proposed in the article are aimed to approximate the legal rules governing relations in this field with European standards and current legal reality.

**Keywords:** guarantees of labor rights, labor contract, termination of labor contract, dismiss, dismissal for organizational and legal reasons.

**Постановка проблеми.** Право на працю передбачає можливість заробляти на життя працюю, яка вільно обирається. Це право є одним з найважливіших прав людини та громадянина, гарантоване Конституцією, законами України, міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною. Право на працю вважається одним із базових соціально-економічних прав.

Для належного функціонування і реалізації системи прав людини і громадянина в Україні, в тому числі і права на працю, законодавством передбачена система гарантій у сфері реалізації права на працю. Юридичні гарантії є невід'ємною складовою гарантій прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, оскільки забезпечують їх ефективне функціонування та впливають на їх обсяг.

В сучасних умовах розвитку ринкової економіки та технічного прогресу, соціально-політичної нестабільності українського суспільства виникають дуже великі ризики для підприємницької діяльності в країні. Як наслідок – суб'єкти підприємницької діяльності шукають найефективніші способи ведення виробництва, зокрема реорганізують виробничий процес з метою підвищення його ефективності та прибутковості, але у випадку неможливості продовжувати свою діяльність – ліквідовуються.

Саме за таких обставин особливо гостро постає питання гарантій працівникам у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації.

Не втрачає свою актуальність необхідність вдосконалення Кодексу законів про працю Укра-

їни (далі – КЗпП) та проекту Трудового кодексу України в аспекті забезпечення гарантій трудових прав працівника згідно з європейськими вимогами і стандартами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематику правових гарантій працівникам у трудовому праві досліджували такі вчені як: С.С. Алексєєв, О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, І.Я. Кисельов, Р.З. Лівшиць, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилишко, В.І. Прокопенко, В.О. Радіонова-Водяницька, П.Я. Трубніков, А.М. Юшко та ін.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Перелік існуючих гарантій у законодавстві не є достатнім для працівників під час звільнення з організаційно-правових причин. Невирішеним є саме визначення та закріплення у відповідних статтях КЗпП нових гарантій для працівників.

**Формулювання цілей статті.** Цілі статті полягають у правовому аналізі наступних гарантій працівникам, передбачених КЗпП, у випадку змін в організації виробництва і праці: попередження працівників про наступне вивільнення, переважне право на залишення на роботі, переведення на іншу роботу з метою працевлаштування вивільнених працівників, аналіз особливостей їх реалізації та можливих шляхів їх вдосконалення, а також формулювання пропозицій щодо наближення норм трудового законодавства до європейських стандартів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** П. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП передбачає можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи чи організації, скорочення чисельності або штату працівників [1].

З позиції А.М. Юшко, звільнення працюючих за вказаною підставою має найбільшу питому вагу в загальному обсязі підстав розірвання трудового договору, тому що воно безпосередньо пов'язане з формуванням ринкових відносин, реалізацією курсу на усунення неконкурентоспроможних збиткових підприємств, реорганізацією юридичних осіб [2, с. 628].

Відповідно до ч. 1 ст. 104 Цивільного кодексу України, формами реорганізації підприємства є злиття, приєднання, поділ, перетворення. Ч. 4 ст. 36 КЗпП передбачає, що при зміні власника підприємства, а також у разі його реорганізації дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе тільки у випадку скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40).

Н.Б. Болотіна вважає, що реорганізація і перепрофілювання підприємства, які не впливають на скорочення працівників, не можуть бути підставою звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП [3, с. 349].

Згідно з позицією Міністерства юстиції України, викладеною у Роз'ясненні від 25.01.2011 р., скорочення чисельності та скорочення штату – це різні поняття. Так, скорочення чисельності передбачає звільнення працівників, натомість скорочення штату – зменшення кількості або

ліквідацію певних посад, спеціальностей, професій тощо. При цьому одночасно можуть вводитися інші посади, спеціальності, професії тощо, в результаті чого кількість працівників може і не зменшуватися, а в окремих випадках навіть збільшуватися.

Крім того, Конвенцією МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця передбачено положення, за яким «трудова відносина з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби» (ст. 4) [4].

Ліквідованою вважається юридична особа, якщо вона припиняє свою діяльність, а реорганізація є причиною розірвання трудового договору, якщо сам працівник не бажає продовжувати трудові відносини з роботодавцем після проведення реорганізації. Тому, небажання працівника у випадку реорганізації підприємства може бути підставою для припинення трудового договору. Але у разі припинення діяльності юридичної особи через реорганізацію, що не призвело до скорочення чисельності працівників, суд визнає таку підставу звільнення незаконною [4].

Також розірвання трудового договору відбувається за правилами, які було встановлено для випадків ліквідації організації по причині припинення діяльності філії чи будь-якого відокремленого структурного підрозділу організації, що розташовані в іншій місцевості. Слід зауважити, що це правило діє лише на структурні підрозділи, які знаходяться в іншій місцевості і підлягають ліквідації [4].

Ст. 11 вищезгаданої Конвенції МОП передбачає право працівника, з яким намічено припинення трудових відносин, на попередження в розумний строк або на грошову компенсацію замість попередження, «якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження». Зазначений міжнародний документ передбачає, що працівник, з яким припинено трудові відносини, має право на вихідну допомогу або інші аналогічні види допомоги та допомогу з фонду страхування по безробіттю. У разі припинення трудових відносин з економічних, технологічних або інших аналогічних причин, роботодавець, згідно з положеннями розділу III Конвенції МОП № 158, повинен провести консультації з представниками працівників щодо таких звільнень (п. «а» ч. 1 ст. 13), а також повідомити компетентний орган якомога раніше (ч. 1 ст. 14), що спрямовано на гарантування дотримання трудових прав працівників на етапі припинення трудового договору.

Відповідно до ч. 3 ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше ніж за 3 місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інфор-

мацію щодо цих заходів, у тому числі інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або ж пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [5].

Ще однією гарантією, передбаченою КЗпП, є переважне право на залишення на роботі у разі скорочення чисельності або штату працівників, за якого право на залишення на роботі переважно надається особам з більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці (ст. 42).

Як справедливо зазначає А.М. Юшко, доказати більш високої продуктивності праці можуть бути: виконання значно більшого обсягу робіт порівняно з іншими працівниками, які займають аналогічну посаду чи виконують таку ж роботу, накази про преміювання за високі показники у роботі тощо [2, с. 631].

Однією з істотних ознак високої продуктивності праці визнається й дисциплінованість працівника. Верховний Суд України у п. 33 Правових позицій, висловлених судовою колегією в цивільних справах ВСУ в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 р. вказав, що при застосуванні положень статті 42 КЗпП щодо переважного права на залишення на роботі при звільненні працівників рівність продуктивності має визначатись і з урахуванням наявності у працівника дисциплінарних стягнень [6].

Стаття 44 КЗпП містить наступну юридичну гарантію розірвання трудового договору за підставами організаційно-правового характеру, що полягає в обов'язку роботодавця виплатити працівникові при звільненні вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Вказана гарантія направлена на забезпечення вивільненого працівника засобами до існування і мала б бути оцінена нами цілком позитивно. Однак, приймаючи до уваги сучасні реалії, маємо на увазі засуджувану нами загальновідому схему виплати більшої суми заробітної плати «у конверті», значення даної гарантії нівелюється, а сума виплати стає незначною.

Рішенням вказаної проблеми може стати збільшення розміру даної виплати до двох середніх заробітних плат, відповідно, змін має зазнати ст. 44 КЗпП. Отже, пропонуємо нову редакцію цієї статті, а саме: «При припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше двох середніх заробітних плат; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) – у розмірі трьох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, – у розмірі не менше ніж шестимісяч-

ний середній заробіток». Відповідних змін зазнає й ст. 255 проекту Трудового кодексу.

Однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника. Йому повинна бути запропонована інша робота на тому ж підприємстві. А якщо такої роботи нема або працівник відмовився від переведення на іншу роботу, вважається що власник виконав зобов'язання з працевлаштування. У цьому випадку працівник може самостійно звертатися з метою працевлаштування до відділу кадрів інших підприємств чи установ або скористатися послугами Державної служби зайнятості.

Наступною гарантією є переважне право працівника на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу.

Згідно зі ст. 42<sup>1</sup> КЗпП України, працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Вважаємо за необхідне звернути увагу на позицію В.Г. Ротаня, який вважає, що при наявності обставин, вказаних у ст. 42<sup>1</sup> КЗпП України, закон надає працівникові суб'єктивне право на укладення трудового договору. Оскільки суб'єктивному праву завжди кореспондує обов'язок, роботодавця необхідно визнати зобов'язаним у таких випадках укласти трудовий договір. Такий обов'язок може вважатися виконаним тільки за умови, що роботодавець своєчасно інформував працівника про появу вакантної посади і запропонував укласти трудовий договір [7, с. 343].

Таким чином, підтримуємо точку зору В.Г. Ротаня і вважаємо за необхідне законодавчо закріпити у ст. 42<sup>1</sup> КЗпП обов'язок інформування роботодавцем звільнених працівників про повторний набір на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Аналізуючи Закон України «Про зайнятість населення», в якому йдеться про послуги посередництва у працевлаштуванні, хочемо законодавчо закріпити та розвинути цю ідею. Ми пропонуємо закріпити укладання угоди між працівником, роботодавцем та рекрутинговим агентством, за якою у випадку звільнення працівника, роботодавець зобов'язується (гарантує) сплатити агентству пошук роботи для працівника, тоді як працівник надає свою згоду на пошук роботи від його імені і зобов'язується не відмовлятися від підходящої роботи. Агентство, в свою чергу, зобов'язується знайти підходящу роботу для працівника. Така угода залишається в силі протягом певного періоду часу, а після закінчення терміну дії угоди працівник може бути звільнений роботодавцем незалежно від того, знайшли вони роботу через агентство чи пошук роботи не був успішним. Дана угода могла стати корисною в українських реаліях, адже у випадку успішного працевлаштування з використанням такого способу працівник зможе не переривати



свій трудовий стаж та не набуватиме статусу безробітного, оскільки частіше за все працівники починають шукати нове місце роботи після звільнення з попереднього у зв'язку із браком часу через зайнятість на роботі. Таким чином, пропонуємо законодавчо розвинути цю ідею в українському законодавстві, а саме у розділі VI Закону України «Про зайнятість населення» щодо послуг посередництва у працевлаштуванні.

Розглянуті нами гарантії працівникам у разі ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації залишаються майже незмінними останніми десятиліттями. Однак, в контексті конституційно закріпленого стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі, вважаємо за необхідне постійно покращувати соціально-трудова гарантії працівникам, з огляду на досвід розвинутих країн європейської спільноти.

Зокрема, в Онтаріо передбачена можливість уникнути масових звільнень, застосовуючи «тимчасові звільнення». У цих ситуаціях працівників відправляють у частково оплачувану відпустку на невизначений термін (що сплачується роботодавцем та національними страховими фондами). Роботодавець використовує такі тимчасові звільнення для реструктуризації виробництва та для запобігання раптового зростання рівня безробіття, і в той же час ніколи фактично не припиняє трудових відносин із працівниками [8].

Продовжуючи тему мінімізації негативних наслідків звільнення та пошуку нової роботи, слід звернути увагу на трудове законодавство Люксембургу, згідно з яким під час строку сповіщення про майбутнє звільнення працівники мають право вимагати від роботодавця надати вільний від роботи час для пошуку нової роботи. Тривалість такої відпустки не може перевищувати 6 робочих днів [9]. У Франції роботодавець виплачує (як правило протягом одного року) певну суму до фонду державної допомоги особам, звільненим у зв'язку з реорганізацією виробництва [10].

Вказане положення законодавства Люксембургу відповідає ст. 16 Рекомендації МОП «Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» № 166 від 22.06.1982 р. [11].

На жаль, українське законодавство не забезпечує працівникам гарантії вільних днів або навіть годин з метою пошуку нової роботи протягом

двох місяців після повідомлення про майбутнє звільнення. Більше того, якщо працівник в односторонньому порядку не приходить на роботу в будь-який з днів строку сповіщення та пояснює свою відсутність пошуком роботи, це сприймається роботодавцем як відсутність на робочому місці без поважної причини, що може потягнути за собою накладення на працівника дисциплінарних стягнень у вигляді догани чи звільнення. Тому в даному випадку пропонуємо законодавчо доповнити главу III-A «Забезпечення зайнятості вивільнених працівників» КЗПП статтею 495 «Надання працівникам вільного часу для пошуку майбутньої роботи», в якій передбачити, що при вивільненні працівника у випадку змін в організації виробництва і праці, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний надати працівнику 5 вільних днів для пошуку нової роботи протягом двох місяців після повідомлення про майбутнє звільнення.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** Проблематика гарантування прав працівників при ліквідації або реорганізації підприємства, установи, організації є комплексною та багатогранною проблемою, що передбачає подальше вдосконалення законодавчої бази з огляду на розвиток відносин у сфері праці. Перелік існуючих гарантій, на нашу думку, не є достатнім для працівників під час звільнення з організаційно-правових причин.

З огляду на стан сучасного трудового законодавства та спираючись на аналіз європейських стандартів, пропонуємо покращити рівень гарантій працівникам, а саме: збільшити розмір вихідної допомоги до двох середніх заробітних плат; закріпити обов'язок інформування роботодавцем звільнених працівників про повторний набір на роботу працівників аналогічної кваліфікації; укладати угоди між роботодавцем, працівником і агентством щодо пошуку вакансій для працівника до моменту звільнення за рахунок роботодавця; встановити «вільні дні» для пошуку майбутньої роботи.

Зміни до трудового законодавства, запропоновані у статті, мають на меті наближення правових норм, що регулюють відносини у даній сфері до європейських стандартів та сучасної правової реальності.

## Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Юшко А.М. Удосконалення правових гарантій працівників при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва. *Актуальні проблеми права*. 2013. № 27. С. 628–638.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2008. 860 с.
4. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП від 22.06.1982 р. № 158. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993\\_005](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_005) (дата звернення: 21.11.2019).
5. Про професійні спілки їх права і гарантії їх діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045–XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
6. Правові позиції, висловлені судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 році від 01.12.1997 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/n0001700-97> (дата звернення: 21.11.2019).
7. Сличинський Б.С., Зуб І.В., Рогань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Сімферополь : Таврида, 1998. № 28. 896 с.
8. Temporary layoffs: *Samfiru Tumarkin*. URL: <https://stlawyers.ca/law-essentials/temporary-layoffs/> (дата звернення: 21.11.2019).
9. Code du travail de la Principauté de Luxembourg. URL: <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20190716> (дата звернення: 21.11.2019).

10. Code du travail Code du travail de la République française. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/france-severance-payredundancy-compensation> (дата звернення: 21.11.2019).
11. Щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Рекомендації МОП від 22.06.1982 р. № 166. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993\\_276](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_276) (дата звернення: 21.11.2019).

## References:

1. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. Vidomosti Verkhovnoji Rady URSR. Dodatok do № 50. St. 375.
2. Jushko, A.M. Udoskonalennja pravovykh gharantij pracivnykiv pry vyviljnenni u зв'язku zi zminamy v orghanizaciji vyrobnytva. Aktualni problemy prava. 2013. № 27. S. 628–638.
3. Bolotina, N.B. Trudove pravo Ukrainy : pidruchnyk. Kyiv : Znannja. 2008. 860 s.
4. Pro prypynennja trudovykh vidnosyn z iniciatyvy robotodavcja: Konvencija MOP vid 22.06.1982 r. № 158. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993\\_005](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_005)
5. Pro profesijni spilky jikh prava i gharantiji jikh dijajnosti: Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 r. № 1045–XIV. Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy. 1999. № 45. St. 397.
6. Pravovi pozyciji, vysloveni sudovoju koleghijeju v cyvilnykh spravakh Verkhovnogho Sudu Ukrainy v зв'язku z analizom prychn pereghljadu sudovykh rishenj u cyvilnykh spravakh u 1996 roci vid 01.12.1997 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/n0001700-97>
7. Stychynskij, B.S., Zub, I.V., & Rotanj V.Gh. Naukovo-praktychj komentar do zakonodavstva Ukrainy pro pracju. Simferopolj: Tavryda, 1998. № 28. 896 s.
8. Temporary layoffs : Samfiru Tumarkin. URL: <https://stlawyers.ca/law-essentials/temporary-layoffs/>
9. Code du travail de la Principauté de Luxembourg. URL: <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20190716>
10. Code du travail Code du travail de la République française. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/france-severance-payredundancy-compensation>
11. Shhodo prypynennja trudovykh vidnosyn z iniciatyvy robotodavcja: Rekomendaciji MOP vid 22.06.1982 r. № 166. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993\\_276](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/993_276)