

DOI:10.35774/app2024.03.075
УДК 349.2

Ольга Ткаченко,

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки і права,
Національний університет харчових
технологій

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1468-8091>

ВИМУШЕНИЙ ПРОГУЛ: ПРАВА ПРАЦІВНИКА ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ

У статті досліджено правову природу вимушеного прогулу як випадку, що унеможливує виконання працівником своїх трудових функцій та водночас є порушенням конституційного права кожної особи на працю та отримання заробітку.

Проаналізована судово-практика з розгляду справ трудового законодавства щодо питань вимушеного прогулу та зроблені узагальнюючі висновки щодо тлумачення цього правового явища та з'ясування випадків, в яких він може мати місце.

Особлива увага в статті акцентована на протиправності досліджуваної категорії. Показано, що причиною вимушеного прогулу з боку працівника є протиправні діяння чи бездіяльність роботодавця, за які він має нести юридичну відповідальність. Також досліджуються можливі правові наслідки для працівника, що полягають у зверненні до суду із позовними вимогами про стягнення з роботодавця на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу, поновлення на роботі та захисті права на щорічну відпустку.

Крім того, розглядається правова природа виплат, які здійснюються у випадку втрати доходу працівником під час вимушеного прогулу. Досліджено, що середній заробіток за весь час вимушеного прогулу за своєю правовою природою є різновидом матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником і не входить до структури заробітної плати.

Стаття також містить обґрунтування наявності права працівника на використання щорічної основної відпустки за час вимушеного прогулу або на отримання компенсації за всі невикористані ним дні щорічної відпустки.

Ключові слова: вимушений прогул, права працівника, порушення конституційного права на працю, середній заробіток за час вимушеного прогулу, відповідальність роботодавця.

Ткаченко О.

Forced absenteeism: employee rights and employer responsibility

The purpose of the article is a systematic analysis of the legal nature of the concept of «forced absenteeism», the application of this legal construction in labor legislation, an outline of cases in which this phenomenon occurs, and a study of the consequences of forced absenteeism for parties to labor relations.

The Constitution of Ukraine grants every person, regardless of citizenship, gender, nationality, and other defining characteristics, the right to work and provide oneself with the basic means of subsistence. This constitutional right can be exercised at one's own will. However, unfortunately, there are many cases when a person is deprived of the opportunity to work (perform the labor function directly) and, thereby, receive wages as a means of subsistence.

The national legislation uses the legal construction «enforced absenteeism» to define the specified legal situation. However, none of the acts of the current legislation discloses the definition of this concept, despite its repeated use, in particular in the Code of Labor Laws. Disclosure of the essence of this concept (legal situation) is possible only through the interpretation of the provisions of Article 235 of the Code of Labor Laws, other normative acts and court decisions.

The article examines the legal nature of forced absenteeism as a case that makes it impossible for an employee to perform his work functions and, at the same time, is a violation of the constitutional right of every person to work and receive income.

Jurisprudence on the consideration of labor law cases regarding forced absenteeism was analyzed and general conclusions were made regarding the interpretation of this legal phenomenon and the clarification of cases in which it may occur.

The article also examines the possible legal consequences for the employee in the case of forced absenteeism,

which consist in applying to the court with legal claims for recovery from the employer (the defendant in the case) in favor of the employee of the average salary during the forced absenteeism, reinstatement and protection of the right to annual vacation

Keywords: *forced absenteeism, employee rights, violation of the constitutional right to work, average earnings during forced absenteeism, employer's responsibility.*

Постановка проблеми. Конституція України надає кожній особі незалежно від громадянства, статі, національності та інших визначальних ознак право на працю та забезпечення себе основними засобами для існування [1]. Це конституційне право може бути використане за власним бажанням кожного. Проте спостерігаються непоодинокі випадки, коли людина позбавляється можливості працювати (виконувати трудову функцію безпосередньо) та отримувати заробітну плату як засіб для існування.

Для означення зазначеної правової ситуації в національному законодавстві використовується юридична конструкція «вимушений прогул». Проте жоден з актів чинного законодавства не розкриває дефініцію цього поняття, незважаючи на багаторазове її використання, зокрема в Кодексі законів про працю (далі – КЗпП). Розкриття суті цього поняття (правової ситуації) можливе лише через тлумачення приписів статті 235 КЗпП, інших нормативних актів та рішень судових інстанцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження юридичної конструкції «вимушений прогул» стало предметом наукових досліджень багатьох українських правників, серед яких варто відмітити таких, як О. Барабаш, О. Лук'янчиков, В. Слома, А. Мамедова, С. Константиновський, Н. Кайда. Проте слід зазначити, що з огляду на останні зміни законодавства про працю ця проблема залишається не до кінця вивчена і потребує більш глибокого дослідження.

Метою статті є системний аналіз правової природи поняття «вимушений прогул», застосування цієї юридичної конструкції у трудовому законодавстві, окреслення випадків, в яких має місце це явище, та дослідження наслідків вимушеного прогулу для сторін трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ситуація вимушеного прогулу позбавляє працівника можливості працювати та отримувати за свою працю винагороду, а отже, засобів для існування. Відповідно до Конституції України кожен громадянин має право на працю, яке «...включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1, с. 43]. Отже, протиправні дії роботодавця (керівника, власника, уповноваженої особи), які призвели до вимушеного прогулу, є порушенням конституційних прав людини.

На підставі судової практики можна стверджувати, що під вимушеним прогулом мається на увазі час, протягом якого працівник не мав змоги виконувати свої трудові функції з вини роботодавця. Інакше кажучи, вимушений прогул – це проміжок часу, протягом якого працівник позбавляється можливості працювати, тобто виконувати трудові функції, обумовлені трудовим договором, та отримувати за це передбачену трудовим договором оплату праці внаслідок рішення чи/або дій керівника або уповноваженого ним органу. Саме до такого висновку у визначенні вимушеного прогулу дійшов Верховний Суд України у Постановках від 16 грудня 2020 р. у справах № 541/1700/17 (провадження № 61-24472св18) та № 761/36220/17 (провадження № 61-3100 св 20) [3; 4].

Цікавими є роздуми науковця-правника С. Константиновського, який на підставі аналізу правової природи поняття «прогул» та лексичного значення слова «вимушений» вважає, що юридична конструкція «вимушений прогул» є абсурдною, а тому не має міститись у законодавстві. Суперечливість співвідношення понять «прогул» та «вимушений прогул» полягає, на думку автора, в наявності обов'язкової ознаки прогулу в трудовому законодавстві – відсутність поважної причини. Водночас категорія «вимушений прогул» якраз і має таку причину для неможливості виконання трудової функції працівником. Автор стверджує, що «...для позначення цього явища необхідно винайти нове поняття, яке було б доречно закріпити в трудовому законодавстві і пропонує використовувати правову конструкцію «перешкоджання трудовій діяльності з вини роботодавця» [5, с. 137].

Випадки, у яких може мати місце вимушений прогул, були окреслені пленумом Верховного Суду України ще в 1992 р. в відповідній Постанові від 06 листопада № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». Проте численні зміни трудового законодавства, що мали місце після 1992 р., та реальні зміни життя, умов та організації праці породжують і інші ситуації, які можна розглядати як вимушений прогул. Отже, аналіз положень зазначеної постанови та Кодексу законів про працю України дозволяє окреслити такі випадки вимушеного прогулу:

– незаконне звільнення працівника;

- незаконне переведення працівника на іншу роботу;
- затримка видачі трудової книжки з вини власника чи уповноваженого ним органу;
- затримка виконання рішення про поновлення на роботі;
- необґрунтована відмова в прийнятті на роботу;
- несвоєчасне укладення трудового договору;
- неправильне формулювання причин звільнення;
- затримка видання наказу про звільнення;
- затримка розрахунку.

Обов'язковою складовою вимушеного прогулу є протиправність дій чи бездіяльність роботодавця. Саме цей елемент визначає вимушеність та неспроможність виконання трудової функції з боку працівника. Працівник не може вийти на роботу та реалізовувати належне йому конституційне право на працю й оплати праці через винні дії (бездіяльність) роботодавця.

Однією з гарантій забезпечення прав і свобод учасників трудових правовідносин є механізм реалізації права на захист, що передбачено національним законодавством і полягає у зверненні до відповідного повноважного органу. Зокрема, право працівника звернутися про вирішення трудового спору передбачено частиною першою статті 233 КЗпП України. Кодекс зазначає, що «...працівник задля вирішення трудового спору вправі звернутися безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення» [2].

Саме через відсутність у працівника можливості отримувати доходи для проживання передбачена можливість працівника звертатися до суду у ситуації з вимушеним прогулом із позовними вимогами про стягнення з роботодавця (відповідача у справі) на його користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу одночасно із поновленням на роботі.

Відповідно до статті 235 Кодексу законів про працю України «...у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір». Відповідно до ч. 2 цієї ж статті, «...при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік» [2].

Водночас оплата середнього заробітку за весь час понад один рік проводиться за вимушений прогул і за умови, що заява про поновлення на роботі розглядалась більше одного року і в цьому не було вини працівника. При частковій вині працівника оплата вимушеного прогулу за період понад один рік може бути відповідно зменшена [6].

Точно так само відбувається виплата середнього заробітку і в інших випадках, крім затримки трудової книжки. У цій ситуації компенсується весь термін вимушеного прогулу.

З метою більш ширшого розуміння проблематики вимушеного прогулу доцільно розглянути правову природу виплат, які здійснюються у випадку втрати доходу працівником під час вимушеного прогулу. Проте законодавство про працю не містить визначення оплати за час вимушеного прогулу.

В межах трудових правовідносин за свою діяльність працівник отримує заробітну плату. Трудове законодавство визначає заробітну плату як винагороду, що обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [2, ст. 94; 7, ст. 1].

Відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці», «...в структуру заробітної плати входить основна та додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні, компенсаційні виплати та гарантовані державою виплати, передбачені у статті 12 Закону «Про оплату праці» [7, ст. 2]. Проте стаття 12, визначаючи зазначені державні гарантії, не визначає серед них компенсації втрати доходу у випадку вимушеного прогулу.

Аналогічного висновку дотримується і Верховний Суд України. У Постанові об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду від 10 жовтня 2019 р. у справі № 369/10046/18 (провадження № 61-9664сво19) зроблено висновок про те, що виплати, які мають бути здійснені роботодавцем на користь незаконно звільненого працівника, у тому числі середній заробіток за час вимушеного прогулу або різниця в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, не можуть вважатись заробітною пла-

тою та не впливають із трудового договору як підстави для виплат. Ці виплати не можуть кваліфікуватись як плата за виконану роботу.

Проте іншої думки дотримується правниця Н. Кайда, яка на підставі аналізу судових рішень дійшла висновку, що середній заробіток за час вимушеного прогулу – це саме заробітна плата [8]. Ми категорично не погоджуємося з такою думкою і схилиємося до висновку судової інстанції.

Отже, з аналізу положень законодавчих актів можна дійти висновку, що компенсаційні виплати середнього заробітку у випадку вимушеного прогулу за своєю правовою природою не є оплатою праці і відповідно не є жодним елементом структури заробітної плати (основною чи додатковою заробітною платою), а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою в розумінні статті 2 Закону України «Про оплату праці».

Оскільки, як ми вже зазначали, вимушений прогул має місце винятково за наявності винних дій (бездіяльності) роботодавця, який позбавив працівника можливості працювати, то в цьому випадку має місце винне протиправне порушення роботодавцем своїх трудових обов'язків, унаслідок чого заподіюється майнова шкода працівникові. А таке правопорушення є підставою для матеріальної відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника. Про що також зазначив Верховний Суд України у Постановах від 16 грудня 2020 р. в справі № 541/1700/17 та у справі № 761/36220/17 (провадження № 61-3100 св 20).

Отже, як визнав Верховний Суд України, за змістом статей 94, 116, 117 КЗпП України та статей 1, 2 Закону України «Про оплату праці» середній заробіток за весь час вимушеного прогулу за своєю правовою природою є різновидом матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником і не входить до структури заробітної плати [3, ст. 73].

Також треба акцентувати увагу на порядку визначення розміру середнього заробітку у випадках стягнення його на користь працівника за час вимушеного прогулу. У цьому випадку в зв'язку з незаконним звільненням або переведенням, відстороненням від роботи – невиконанням рішення про поновлення на роботі, затримкою видачі трудової книжки або розрахунку середній заробіток визначається за загальними правилами обчислення середнього заробітку, виходячи з заробітку за останні два календарні місяці роботи. Якщо співробітник пропрацював менше, ніж зазначений термін, калькуляція здійснюється за фактично відпрацьований час. При цьому враховуються положення Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 [6].

Якщо працівник вже працює на новому місці, то при розрахунку середнього заробітку за час вимушеного прогулу зараховується заробіток за місцем нової роботи або одержана допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вихідна допомога, середній заробіток на період працевлаштування, допомога у зв'язку з безробіттям тощо.

Вирішуючи справу про захист порушених прав працівника в разі вимушеного прогулу, окрім рішення про виплату середнього заробітку, суд також приймає рішення про поновлення працівника на роботі в разі незаконного його звільнення або з порушенням встановленого порядку. Проте варто зазначити, що у випадку, коли поновити працівника на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд має визнати звільнення неправильним з одночасним визнанням працівника звільненим за п. 1 статті 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації.

В межах цього дослідження варто також дослідити питання з реалізації права працівника на щорічну відпустку за час вимушеного прогулу, оскільки у випадку винесення рішення суду про поновлення на роботі та про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу в результаті незаконного звільнення за працівником зберігається місце роботи та середній заробіток, а отже, право на відпустку.

Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, врегульовано статтею 82 Кодексу законів про працю та статтею 9 Закону України «Про відпустки». Зокрема, ця стаття визначає, що до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються:

«...1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за при-

зовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову;

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому надавалося матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, за винятком відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 Закону України «Про відпустки», за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців за денною формою навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти;

б) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників;

б¹) час, коли працівник, стосовно якого згідно із Законом України «Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей» встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, фактично не працював у зв'язку з позбавленням особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством» [2, ст. 82; 9, ст. 9].

Отже, відповідно до п. 2 ч. 1 статті 82 КЗпП і статті 9 Закону, «... час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково, включається до стажу, що дає право на щорічну відпустку» [2]. Проте необхідно звернути увагу, що у працівника з'являється право на використання відпустки не у всіх випадках вимушеного прогулу, які були перераховані вище, а лише у разі вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу.

Таким чином, у разі поновлення працівника судом на роботі він має право на використання щорічної основної відпустки за весь час вимушеного прогулу або при звільненні отримати компенсацію за всі невикористані ним дні щорічної відпустки.

Крім того, всі виплати працівникові, що поніс роботодавець–юридична особа, мають бути компенсовані винною у вимушеному прогулі працівника службовою особою. Відповідно до статті 237 КЗпП України «...при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, невиконанні рішення про поновлення працівника на роботі настає повна матеріальна відповідальність винних в цьому службових осіб і обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи» [2, ст. 237]. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Висновки. Таким чином, правова ситуація невиконання працівником трудового обов'язку не з його вини на сьогодні є не до кінця вивчена і досліджена. Загальнозрозумілим залишається факт порушення роботодавцем у випадку вимушеного прогулу працівника норм конституційної та трудової галузей права. Вимушений прогул відбувається винятково за наявності вини роботодавця, який незаконно створив умови, за яких виконання трудових обов'язків працівником стало неможливим. Тому працівник, права якого були порушені роботодавцем, відповідно до державних гарантій, має безумовне право на звернення до судових інстанцій за захистом своїх прав, що полягає в компенсації неотриманого заробітку, поновленні на роботі, видачі законних документів та компенсації за невикористані дні відпустки за час вимушеного прогулу.

Окрім того, виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу законодавцем, що пов'язується з діянням роботодавця, наслідком яких стала неможливість працівника належним чином реалізовувати своє право на працю, є лише відповідальністю винної посадової особи і ніяким чином не може бути віднесена до заробітної плати.

Список використаних джерел

1. Конституція України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 24.09.2024).
2. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 24.09.2024).
3. Постанова Верховного Суду України від 16.12.2020 р. в справі № 541/1700/17 (провадження № 61-24472св18) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93666736> (дата звернення: 24.09.2024).
4. Постанова Верховного Суду України від 16.12.2020 р. в справі № 761/36220/17 (провадження № 61-3100св20). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93630874> (дата звернення: 24.09.2024).
5. Константиновський С. Правова природа юридичного явища «вимушений прогул». *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 134–138 URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/12/25.pdf> (дата звернення: 24.09.2024).
6. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 24.09.2024).
7. Про оплату праці : Закон України № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 24.09.2024).
8. Кайда Н. Середній заробіток за час вимушеного прогулу та заробіток за час затримки розрахунку при звільненні мають різну правову природу: огляд судової практики. Вища школа адвокатури НААУ. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/serednii-zarobitok-za-cas-vimushenogo-progulu-ta-zarobitok-za-cas-zatrimki-rozrahunku-maiut-riznu-pravovu-prirodu> (дата звернення: 24.09.2024).
9. Про відпустки : Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80/ed20231224#Text> (дата звернення: 24.09.2024).

References

1. *Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 № 254к/96-VR. [The Constitution of Ukraine, dated 28.06.1996].* Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian]
2. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII [Labor Code of Ukraine: Law of Ukraine, dated December 10, 1971 №322-VIII].* Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian]
3. *Postanova Verhovnoho Sudu Ukrayiny vid 16.12.2020 v spravi №541/1700/17 (provadzhennya № 61-24472sv18) [Resolution of the Supreme Court of Ukraine dated December 16, 2020 in case No. 541/1700/17 (proceeding No. 61-24472sv18)].* Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93666736> [in Ukrainian]
4. *Postanova Verhovnoho Sudu Ukrayiny vid 16.12.2020 v spravi №761/36220/17 (provadzhennya № 61-3100sv18) [Resolution of the Supreme Court of Ukraine dated December 16, 2020 in case No. 761/36220/17 (proceedings No. 61-3100sv20)].* Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93630874> [in Ukrainian]
5. Konstantinovskyy S. (2018) Pravova pryroda yurydychnoho yavyshta «vymushenyu prohul» [The legal nature of the legal phenomenon «enforced absenteeism»]. *Entrepreneurship, economy and law*, 12, 134-138. Retrieved from <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/12/25.pdf> [in Ukrainian]
6. *Postanova Plenumu Verhovnoho Sudu Ukrayiny № 9 «Pro praktyku rozhlyadu sudamy trudovykh sporiv» vid 06.11.1992 [Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine No. 9 «On the Practice of Consideration of Labor Disputes by Courts» dated November 6, 1992].* Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> [in Ukrainian]
7. *Pro oplaty pratsi: Zakon Ukrayiny vid 24.03.1995 № 108/95-VR. [On wages: Law of Ukraine dated 24.03.1995 № 108/95-BP].* Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian]
8. Kaida, N. (2023). Seredniy zarobitok za chas vymushenoho prohulu ta zarobitok za chas zatrymky rozrahunku pry zvilnenni mayut riznu pravovu pryrodu: ohlyad sudovoyi praktyky [The average earnings for the period of forced absenteeism and the earnings for the time of delay in the calculation of dismissal have different legal nature: a review of judicial practice]. *Higher School of Advocacy of NAAU*. Retrieved from

<https://www.hsa.org.ua/blog/serednii-zarobitok-za-cas-vimusenogo-progulu-ta-zarobitok-za-cas-zatrimki-rozrachunku-maiut-riznu-pravovu-prirodu> [in Ukrainian]

9. *Pro vidpustky: Zakon Ukrayiny vid 15.11.1996 p. № 504/96-VR [On Vacations: Law of Ukraine dated November 15, 1996 № 504/96-BP]*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80/ed20231224#Text> [in Ukrainian]

Стаття надійшла до редакції 29.09.2024