

УДК 349.22

DOI: 10.15587/2523-4153.2022.265512

# ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ЗАСТОСУВАННЯ ОBOB'ЯЗКОВОЇ ВАКЦИНАЦІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

Н. С. Хатнюк, Н. Б. Побіянська, А. А. Левицька

**How to cite:**  
Khatniuk, N., Pobiyanska, N., Levytska, A. (2022). The legal basis for the compulsory vaccination of higher education institutions' staff in the COVID-19 pandemic. ScienceRise: Juridical Sciences, 3 (21), 10–15. doi: <http://doi.org/10.15587/2523-4153.2022.265512>

*The research consists in a theoretical analysis and legislative definition of the concept of mandatory vaccination of employees of higher education institutions and the legal status of dismissed employees who were not vaccinated during the COVID-19 pandemic, regarding the performance of their employment duties under an employment agreement or contract. The authors draw attention to the peculiarities of the legislative regulation of the epidemic and pandemic in Ukraine, as well as the impact of such provisions on the labor relations between employees and employers of individuals and legal entities.*

*The issues of legality and legislative validity of the application of mandatory vaccination for employees of higher education institutions are revealed, as well as the legal consequences of suspension from work of employees who refused to be vaccinated during the COVID-19 pandemic under national legislation, the rules of conduct of the employer in such circumstances and the legal regime of the pandemic as a social phenomenon, determined by the legislator, are analyzed.*

*The legal grounds and ways to protect the labor rights and legitimate interests of employees of higher education institutions are investigated. The list of all categories of employees who are obliged to be vaccinated is revealed. The options for the behavior of the employer and the employee in case of such force majeure are proposed. The legal provisions on the protection of the rights and legitimate interests of employees in the event of a pandemic and the procedure for their dismissal from work in the absence of vaccination are analyzed*

**Keywords:** suspension, employer, employee of higher education institution, COVID-19 pandemic, epidemic, protection of the population from infectious diseases, vaccination, force majeure, employment contract, legal grounds for compulsory vaccination

© The Author(s) 2022

This is an open access article under the Creative Commons CC BY license hydrate

## 1. Вступ

Під час епідемій у країнах встановлювалися надзвичайний стан і вживалися карантинні заходи, задля захисту права на колективне здоров'я, хоча при цьому, може обмежуватися право на особисте здоров'я. Так, у випадку пандемії COVID-19 держава запровадила обов'язкову масову вакцинацію та обмежила свободу пересування для реалізації особистих прав на колективне здоров'я, тим самим обмежуючи право свободи вибору лікування, що є частиною права на власне здоров'я.

У березні 2020 року було введено ряд обмежень задля запобігання поширення коронавірусної інфекції. Одним із таких обмежень стало відсторонення певних категорій працівників, які не вакцинувалися, від місця роботи. Держава, встановивши правило про те, що без щеплення, певні категорії працюючих не можуть бути допущені до роботи, реалізує свій обов'язок щодо забезпечення охорони праці. Таким чином, держава і як наслідок роботодавці шляхом створення умов безпеки і здоров'я на роботі захищають не тільки працівників, але й споживачів, яким надають послуги, виконують роботи або реалізують товари. Роботодавець шляхом створення можливості дистанційної праці для працівника, який не вакцинувався, створює йому безпечні умови праці. Як наслідок багато громадян залишились без роботи та були відсторонені від виконання трудових обов'язків через неможливість або небажання вакцинуватись. Більшість із них звертаються до юристів за професійною допомогою та запитаннями чи є взагалі такі дії роботодавців законними.

За даних обставин працівники та роботодавці зіткнулись із проблемами реалізації, дієвості та законності положень чинного трудового законодавства, його відповідності умовам сучасних реалій під час настання таких форс-мажорних обставин як пандемія COVID-19. Але й питання вакци-

нації залишається досі особливо актуальним, оскільки COVID-19 продовжує проявлятися у різних штампах, і пандемія все ще здійснює грандіозний вплив на життя в цілому.

## 2. Літературний огляд

Станом на сьогодні правові підстави та наслідки відсторонення працівників під час форс-мажорних обставин визначено трудовим законодавством і дослідження окремих питань вивільнення працівників за різних підстав стало предметом наукових праць різних вчених.

У пострадянський період зазначений напрям дослідження залишається актуальним у науці вітчизняного трудового права, про що свідчать захищені в останні роки кандидатські дисертації з проблем становлення, сучасного стану та перспектив розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні С. І. Кожушко [1], юридичних і соціальних аспектів дисципліни праці І. В. Лазор [2].

Так, у своїх наукових працях С. Ю. Головіна досліджувала понятійний апарат у трудових правовідносинах, а саме поняття звільнення та вивільнення працівників [3]. Використовувались наукові дослідження С. В. Попова, в яких він розглядав підстави виникнення та припинення трудових відносин і в тому числі способи звільнення та вивільнення працівників за різних підстав у сфері правоохоронних органів [4].

Одним із перших у науці трудового права до питання відсторонення звернувся П. Р. Стависький, за його переконанням, під цим явищем слід розуміти особливий примусовий запобіжний захід, тимчасове недопущення працівника чи службовця до виконання покладених на нього за трудовим договором обов'язків із призупиненням виплати заробітної плати з метою попередження можливих шкідливих наслідків [5, с. 94]. М. В. Молодцов вважав, що відсторонення від роботи є одним з підінститутів трудового договору та виокремлюється поряд із прийняттям на роботу, переведенням на іншу роботу і припиненням трудового договору [6, с. 96]. Іншу позицію займає В. О. Процевський, який розглядає відсторонення від роботи як проміжний запобіжний захід захисного характеру, що своєю метою ставить відвернення більшої шкоди, ніж завдана таким відстороненням. У статті використано положення дослідження О. І. Процевського, а саме наслідків відсторонення працівників під час форс-мажорних обставин, визначених трудовим законодавством, особливості юридичної відповідальності у сфері трудового законодавства, котрі стали підґрунтям для нашого дослідження [7, с. 18–19]. Наведені результати досліджень Д. В. Трубіцина, який досліджував окремі питання вивільнення працівників у різних сферах діяльності [8, с. 387–389]. Однак, у сучасній науці трудового права відсутні спеціальні дослідження питань правових засобів забезпечення трудової дисципліни в сучасних умовах, а вивчення питань відсторонення працівників, які не вакцинувалися під час пандемії COVID-19, залишається малодослідженим, оскільки даний предмет наукового дослідження набув різкої популярності та актуальності з появою такого світового явища як пандемія COVID-19 лише у 2020 році.

## 3. Мета та завдання дослідження

Метою дослідження є дослідження правових підстав та наслідків відсторонення працівників, які не вакцинувалися під час пандемії COVID-19, визначення законодавчих обмежень та шляхів поведінки роботодавців і працівників, роз'яснення способів захисту прав та законних інтересів працівників і роботодавців у закладах вищої освіти.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

1. Аналіз правових підстав та наслідків відсторонення працівників, які не вакцинувалися під час пандемії COVID-19.
2. Окреслення законодавчих обмежень та шляхів поведінки роботодавців і працівників.
3. Дослідження законодавчих підстав та наслідків вивільнення працівників з роботи.
4. Роз'яснення способів захисту прав та законних інтересів працівників і роботодавців.
5. Розкриття правових підстав та способів захисту трудових прав та законних інтересів працівників закладів вищої освіти.

## 4. Матеріали та методи

Основні положення наукового дослідження будуються на аналізі правового забезпечення відносин у сфері захисту населення від інфекційних хвороб та проведення обов'язкової вакцинації працівників закладів вищої освіти, а саме: Кодекс законів про працю України; Закони України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» від 24.02.1994, № 4004-ХІІ, «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06.04.2000, № 1645-ІІІ, «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992, № 2801-ХІІ, «Про лікарські засоби» від 04.04.1996, № 123/96-ВР; Постанови КМУ «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від

09.12.2020, № 1236, «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236» від 20.10.2021, № 1096, «Деякі питання державної реєстрації вакцин або інших медичних імунобіологічних препаратів для специфічної профілактики гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, під зобов'язання для екстреного медичного застосування» від 08.02.2021, № 95; «Деякі питання державної компенсації шкоди, пов'язаної з ускладненнями, що можуть виникнути після вакцинації від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 31.03.2021, № 371; Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затверджене постановою КМУ від 25.03.2015 № 267; Накази МОЗ України «Про порядок проведення профілактичних щеплень в Україні та контроль якості й обігу медичних імунобіологічних препаратів» від 16.09.2011, № 595, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 10.10.2011 за № 1159/19897, «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням» від 04.10.2021, № 2153 тощо.

## 5. Результати дослідження та їх обговорення

З 4 жовтня 2021 року набрав чинності Наказ МОН №2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням», відповідно до якого обов'язковій вакцинації підлягають працівники: - центральних органів виконавчої влади та їхніх територіальних органів; - місцевих державних адміністрацій та їхніх структурних підрозділів; - закладів вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, у тому числі спеціальних, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти та наукових установ незалежно від типу та форми власності [9].

Вакцинація залишається дієвим засобом боротьби з вірусними захворюваннями як на локальному так і на глобальному рівнях. Наказ МОН визначав вакцинацію обов'язковою лише для тих, у кого немає протипоказань. Проте певний період не було визначено на законодавчому рівні як повинна виглядати довідка про наявність протипоказань до вакцинації, що стало причиною звільнення багатьох працівників, які не змогли зробити вакцинацію в силу певних медичних протипоказань. Повний перелік медичних протипоказань міститься у Переліку медичних протипоказань та застережень до проведення профілактичних щеплень, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 16.09.2011 № 595, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 10.10.2011 за № 1161/19899 (у редакції наказу Міністерства охорони здоров'я України від 11.10.2019 № 2070) [10].

Протипоказання до вакцинації може встановлювати сімейний або лікуючий лікар та надати відповідний висновок про тимчасове чи постійне протипоказання. За потреби для отримання додаткової інформації щодо верифікації діагнозу, перебігу захворювання, необхідності додаткових обстежень лікар може також скеровувати пацієнта до профільного спеціаліста, за висновком якого остаточно приймає рішення, чи здійснювати вакцинацію чи від термінувати її до певного часу. Якщо у пацієнта є протипоказання до щеплення однією з вакцин проти COVID-19 за можливості особа має вакцинуватися іншими типами вакцин.

Варто зазначити, що медичні протипоказання бувають двох видів:

1. Абсолютні – стан, за якого існує чітко визначена ймовірність виникнення серйозної побічної реакції на введену вакцину у пацієнта, а ризики від проведення вакцинації значно перевищують переваги від проведення щеплення. Абсолютні протипоказання можуть бути:

а) постійними – протипоказання до щеплень, що мають постійний пожиттєвий характер;

б) тимчасовими – протипоказання, які мають тимчасовий характер та зникають із часом.

2. Застереження (вакцинація з пересторогою) – ситуація, за якої остаточно рішення щодо щеплення приймається лікарем із урахуванням переваг над ризиками від щеплення.

Єдиним абсолютним постійним протипоказанням до щеплення конкретною вакциною є анафілактична реакція на першу дозу цієї вакцини. У цьому випадку пацієнтові буде рекомендовано щепитися від COVID-19 іншою вакциною за умови її наявності. Якщо у пацієнта є алергія на один із компонентів вакцини від COVID-19, йому також слід щепитися іншою вакциною.

Тимчасовими протипоказаннями є:

1) гострі захворювання з підвищенням температури вище 38,0 °С. Вакцинація може бути проведена після одужання та за відсутності ознак гострої хвороби. Довідка видається на термін до 2 тижнів від початку захворювання;

2) лікування моноклональними антитілами або реконвалесцентною плазмою. Вакцинація може бути проведена через 90 днів після закінчення курсу терапії. Термін дії довідки – 3 місяці;

3) введення вакцин проти інших інфекційних хвороб. Вакцинація від COVID-19 має бути проведена через 14 днів після введення вакцини проти інших інфекційних хвороб (за винятком інактивованої вакцини проти грипу, яку можна вводити одночасно з антиковідною вакциною в різні руки). В проміжку між першою та другою дозою вакцини проти COVID-19 можуть бути введені інші вакцини з дотриманням 14-денного інтервалу. Термін дії довідки – 14 днів;

4) проба з туберкуліном або аналіз крові на туберкульоз (IGRA). У разі необхідності провести пробу з туберкуліном або IGRA, її слід провести та інтерпретувати перед проведенням вакцинації або відкласти щонайменше на 4 тижні після проведення вакцинації проти COVID-19. Вакцинація від COVID-19 може бути здійснена в будь-який час після завершення всіх етапів проби з туберкуліном. Термін дії довідки – до завершення оцінки проби/IGRA;

5) COVID-19 в анамнезі. Вакцинацію може бути відтерміновано на 3 місяці від часу перебігу COVID-19 або здійснена раніше, але не раніше ніж через 28 днів від першого дня появи симптомів або лабораторного підтвердження діагнозу COVID-19 методом ПЛР/визначення антигену вірусу SARS-CoV-2. Якщо людина захворіла на COVID-19 після отримання першої дози антиковідної вакцини, друга доза може бути введена відповідно до затверджених схем вакцинації конкретних вакцин, але не раніше ніж через 28 днів від першого дня появи симптомів або лабораторного підтвердження діагнозу COVID-19. Термін дії довідки – до 3-х місяців.

Вакцинація з пересторогою або особливі стани:

1) онкологічна хвороба. Вакцинація проти COVID-19 осіб з онкопатологією є пріоритетною. При її здійсненні слід дотримуватися відповідних рекомендацій НТГЕІ – [http://bit.ly/NTHEI\\_onco](http://bit.ly/NTHEI_onco);

2) аутоімунне захворювання. Пацієнти, які проходять лікування препаратом «Ритуксимаб», повинні відкласти вакцинацію щонайменше на 4 тижні після останньої дози цього препарату. Більше рекомендацій у підпункті 5.6 пункту 5 Наказу МОЗ України від 11.10.2019 № 2070;

3) особи з імунодефіцитом. Наявних нині даних недостатньо для оцінки ефективності та ризиків вакцини для осіб із важкими імунодефіцитними станами. Враховуючи, що вакцина не є «живою», а особи з імунодефіцитом мають вищий ризик важкої хвороби та смерті від COVID-19, вони можуть бути вакциновані.

Крім того, існують протипоказання до введення окремих вакцин, наприклад CoronaVac від SinovacBiotech протипоказаний вагітним. Якщо у вас є питання щодо вибору вакцини, зверніться до свого сімейного лікаря. Перевірка кількості антитіл або інші лабораторні дослідження перед вакцинацією від COVID-19 не потрібні.

Положення статті 46 Кодексу законів про працю не передбачають відмову від вакцинації як підставу для відсторонення від роботи, проте перелік підстав, які містяться у законі не є вичерпним [11]. Проте, у змісті статті 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» зазначається, що працівники окремих професій підлягають обов'язковій вакцинації, а при відмові від вакцинації працівника може бути відсторонено від роботи. У разі загрози виникнення особливо небезпечної інфекційної хвороби або масового поширення небезпечної інфекційної хвороби на відповідних територіях та об'єктах можуть проводитися обов'язкові профілактичні щеплення проти цієї інфекційної хвороби за епідемічними показаннями [12].

Під відстороненням працівника від роботи слід розуміти, один із випадків передбачених законодавством призупинення трудових правовідносин, яке полягає в тимчасовому увільненні працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором і тимчасове увільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою або створювати умови для її виконання.

Здійснюючи відсторонення від роботи працівника, роботодавець зобов'язаний діяти на підставі, у межах наданих повноважень та у спосіб, що передбачені законом, неупереджено, дотримуватись принципу рівності перед законом, запобігаючи всім формам дискримінації, з урахуванням усіх обставин, що мають значення для прийняття такого рішення: правову підставу, наслідки відсторонення для інших осіб, законодавчо встановлені гарантії відстороненого працівника на оплату праці, строки відсторонення, які мають відповідати часу, потрібному, щоб усунути причини відсторонення, якщо уповноважений орган не визначив інший строк відсторонення.

У разі відсторонення працівника від роботи трудовий договір не припиняється. Місце залишається закріпленим за працівником до його вакцинації або інших дій, які нададуть можливість повернутись до роботи без ризику для здоров'я працівника та інших. Документально відсторонення оформлюється у вигляді наказу про відсторонення. Який повинен містити строки та підстави. Працівник повинен бути з ним ознайомлений.

Працівники мають право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, відповідно до статті 2 КЗпП. Згідно з роз'ясненнями Пленуму Верховного суду України, викладеними у пункту 10 Постанови від 24.12.1999 № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці», якщо буде встановлено порушення положень статті 46 КЗпП, а саме, у разі якщо роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу, згідно статті 235 КЗпП. За порушення законодавства про працю винні особи притягаються до відповідальності згідно з законодавством.

Таким чином, вся палітра питань пов'язаних із вивільненням працівників за різних форс-мажорних обставин повинна стати предметом детальнішого вивчення шляхом проведення спеціального комплексного дослідження.

## 6. Висновки

1. За обставин якщо працівник закладу вищої освіти, не має абсолютних протипоказань щодо щеплення (підтверджених належним чином та документом лікаря) і не вакцинувався, будьте готові до відсторонення від роботи. Роботодавці в особі керівника закладів вищої освіти вимушені будуть застосувати цей захід, оскільки він прямо передбачений на рівні законодавства.

2. Важливим є положення, що відповідно до Постанови КМУ України № 1236, саме керівники державних органів (державної служби), керівники підприємств, установ та організацій мають забезпечити:

– контроль за проведенням обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19 працівниками та державними службовцями, обов'язковість профілактичних щеплень яких передбачена переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я від 4 жовтня 2021 р. № 2153;

– відсторонення від роботи (виконання робіт) працівників та державних службовців, обов'язковість профілактичних щеплень проти COVID-19 яких визначена переліком та які відмовляються або ухиляються від проведення таких обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19, відповідно до статті 46 Кодексу законів про працю України, частини другої статті 12 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» та частини третьої статті 5 Закону України «Про державну службу», крім тих, які мають абсолютні протипоказання до проведення таких профілактичних щеплень проти COVID-19 та надали медичний висновок про наявність протипоказань до вакцинації проти COVID-19, виданий закладом охорони здоров'я;

– взяття до відома, що на час такого відсторонення оплата праці працівників та державних службовців здійснюється з урахуванням частини першої статті 94 Кодексу законів про працю України, частини першої статті 1 Закону України «Про оплату праці» [13] та частини третьої статті 5 Закону України «Про державну службу» [14]; відсторонення працівників та державних службовців здійснюється шляхом видання наказу або розпорядження керівника державного органу (державної служби) або підприємства, установи, організації з обов'язковим доведенням його до відома особам, які відсторонюються; строк відсторонення встановлюється до усунення причин, що його зумовили.

3. Роботодавцеві також слід звернути увагу на норми статті 44-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення «Порушення правил щодо карантину людей» [15], яка визначає, що порушення правил щодо карантину людей, санітарно-гігієнічних, санітарно-протиепідемічних правил і норм, передбачених Законом України «Про захист населення від інфекційних хвороб» [12], іншими актами законодавства, а також рішень органів місцевого самоврядування з питань боротьби з інфекційними хворобами, – тягне за собою накладення штрафу на громадян від однієї до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від двох до десяти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

## Конфлікт інтересів

Автори декларують, що не мають конфлікту інтересів стосовно даного дослідження, в тому числі фінансового, особистісного характеру, авторства чи іншого характеру, що міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в даній статті.

## Література

1. Кожушко, С. І. (2007). Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні. Харків, 20.
2. Лазор, І. В. (2011). Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці. Київ, 20.
3. Головіна, С. Ю. (1998). Понятійний апарат трудового права. Москва, 363. Available at: <https://www.dissercat.com/content/ponyatiinyi-apparat-trudovogo-prava>
4. Попов, С. В. (2001). Звільнення працівників органів внутрішніх справ за порушення дисципліни і законності (теоретико-правовий аспект). Харків, 18.
5. Стависький, П. Р. (1977). Основания отстранения от работы. Правоведение, 2, 94–100.
6. Молодцов, М. В. (1985). Система советского трудового права и система законодательства о труде. Москва: Юрид. лит., 175.
7. Процевський, О. І. (2014). Особливості юридичної відповідальності у сфері трудового права. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право", 21, 13–25. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znrkhnru\\_pravo\\_2014\\_21\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znrkhnru_pravo_2014_21_4)
8. Трубіцин, Д. В. (2011). Відсторонення працівника від роботи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору. Держава і право, 51, 386–390.

9. Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням (2021). Наказ МОЗ України № 2153. 04.10.2021. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1306-21#Text>
10. Перелік медичних протипоказань та застережень до проведення профілактичних щеплень (2011). Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 16.09.2011 № 595. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1161-11#Text>
11. Кодекс законів про працю України остання редакція № 322-VIII.BBP. 19.08.2022 (2022). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
12. Про захист населення від інфекційних хвороб (2000). Закон України від 06.04.2000. № 1645-III. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14/conv#Text>
13. Про оплату праці (1995). Закон України № 108/95-ВР. 24.08.1995. Відомості Верховної Ради України, 17, 121. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
14. Про державну службу (2016). Закон України № 889-VIII. 10.12.2015. Відомості Верховної Ради України, 4, 43. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
15. Кодекс про адміністративні правопорушення остання редакція від 19.07.2022 № 8073-X (1984). Відомості Верховної Ради Української РСР, додаток до № 51, 1122. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

*Received date 12.07.2022*

*Accepted date 19.08.2022*

*Published date 30.09.2022*

**Хатнюк Наталія Сергіївна**, доктор юридичних наук, професор, кафедра публічного права, Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, Україна, 04053

**Побіянська Неллі Борисівна**, кандидат юридичних наук, доцент, кафедра приватно-правових дисциплін, Університету сучасних знань, вул. Велика Васильківська, 57/3, м. Київ, Україна, 03150

**Левицька Анастасія Андріївна**, факультет права та міжнародних відносин, Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, Україна, 04053

*\*Corresponding author: Natalia Khatniuk, e-mail: tykhonska@gmail.com*