

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

КОЛЬ С. О.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри права

(Волинський інститут імені В'ячеслава
Липинського Міжрегіональної академії
управління персоналом)

УДК 349.2:331.5(477)

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.2.25>

ДОМАШНЯ ПРАЦЯ В СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Стаття присвячена дослідженню процесу інституціоналізації домашньої праці в системі трудового права України з урахуванням законодавчих змін, запроваджених Законом України 2024 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників». Упродовж тривалого часу праця в домогосподарствах залишалась поза межами ефективного правового поля, що спричинило поширення неформальної зайнятості та обмежувало доступ осіб, зайнятих у цій сфері, до трудових і соціальних гарантій. У статті проаналізовано нововведення, що доповнили Кодекс законів про працю України главою XI-A, яка закріплює правовий статус домашніх працівників, визначає основні поняття, регулює порядок укладення трудових договорів, організацію робочого часу, оплату праці, охорону праці, припинення трудових правовідносин, а також окреслює механізми державного контролю. Автор звертає увагу на символічне та практичне значення легалізації домашньої праці як професійної діяльності, що потребує належного нормативного визнання. Водночас акцентовано на низці проблемних положень, серед яких добровільність участі у соціальному страхуванні, складність державного нагляду в умовах приватного житла, відсутність типової форми трудового договору, надмірна спрощеність процедури звільнення. Зроблено висновок про важливість ухваленого закону як кроку до формалізації зайнятості, проте наголошено на необхідності подальшого вдосконалення законодавства з метою забезпечення ефективного та справедливого захисту прав домашніх працівників відповідно до міжнародних стандартів, зокрема положень Конвенції МОП № 189. Особливу увагу приділено перспективам запровадження механізмів превенції дискримінації, системного моніторингу умов праці та соціального діалогу на індивідуалізованому рівні взаємодії між працівником і роботодавцем.

Ключові слова: домашня праця, трудове право, домашній працівник, трудовий договір, соціальний захист, правове регулювання.

Kolb S. O. Domestic work in the system of labour law of Ukraine

The article is devoted to the study of the institutionalization of domestic work within the labor law system of Ukraine, taking into account the legislative changes introduced by the 2024 Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts on the Regulation of Domestic Workers' Labor.» For a long time, work within households remained beyond effective legal regulation, which contributed to the spread of informal employment and limited access to labor and social guarantees for individuals engaged in this sector. The article analyzes the innovations that



supplemented the Labor Code of Ukraine with Chapter XI-A, which establishes the legal status of domestic workers, defines key concepts, regulates the procedure for concluding employment contracts, organization of working hours, remuneration, labor protection, termination of employment, and outlines mechanisms of state control. The author emphasizes the symbolic and practical significance of legalizing domestic work as a form of professional activity that requires appropriate regulatory recognition. At the same time, attention is drawn to a number of problematic provisions, including the voluntary nature of participation in social insurance, the complexity of state oversight in private households, the absence of a standard employment contract form, and the overly simplified termination procedure. The article concludes that the adopted law is an important step toward formalizing employment in the domestic sphere, while also emphasizing the need for further legislative improvement to ensure effective and fair protection of domestic workers' rights in accordance with international standards, particularly the provisions of ILO Convention No. 189. Special attention is given to the prospects of introducing mechanisms for preventing discrimination, systematic monitoring of working conditions, and establishing a model of social dialogue within the individualized relationship between domestic worker and employer.

Key words: *domestic work, labor law, domestic worker, institutionalization, employment contract, social protection, informal employment, legal regulation.*

Вступ. Упродовж тривалого часу домашня праця залишалася поза межами належного правового регулювання в системі трудового законодавства України, що зумовило високий рівень тінізації зайнятості в цій сфері, а також відсутність ефективних правових механізмів захисту осіб, які здійснюють побутове обслуговування в межах домогосподарств. Існуюча правова база не враховувала особливостей цієї форми трудової діяльності, зокрема індивідуалізований характер трудових відносин, специфіку робочого середовища та підвищену вразливість працівників. Прийняття у 2024 р. Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників» стало важливим етапом у процесі інституціоналізації домашньої праці, проте низка положень вказаного нормативно-правового акта викликає теоретичні й практичні запитання, що потребують наукового осмислення та правового доопрацювання.

Метою дослідження є аналіз законодавчих змін, спрямованих на врегулювання праці домашніх працівників в Україні, виявлення їх правового змісту, визначення позитивних зрушень у сфері трудового права, а також встановлення дискусійних аспектів, які потребують подальшого вдосконалення для забезпечення ефективного та справедливого правового захисту цієї категорії працівників.

Результати дослідження. У межах сучасної правової доктрини праця домашніх працівників розглядається як складова трудових правовідносин, що водночас виконує соціально значущу функцію у сфері підтримки життєдіяльності домогосподарств та забезпечення належного рівня повсякденного догляду і побутового обслуговування. Її правовий статус уперше було унормовано на міжнародному рівні шляхом ухвалення Конвенції МОП № 189, що визначила базові трудові гарантії для цієї категорії працівників, а також заклала концептуальні засади розуміння домашньої праці як оплачуваної професійної діяльності, яка здійснюється у межах формалізованих трудових правовідносин [1]. Визначення понять «домашня праця» та «домашній працівник», закріплене у ст. 1 Конвенції, дало змогу чітко окреслити сферу правового регулювання, відмежувавши її від нерегулярного побутового найму, що не має системного характеру.

Конвенція № 189 виконує подвійну функцію – інституційну та соціальну. З одного боку, вона закріплює правовий статус домашніх працівників як суб'єктів трудового права, з іншого – сприяє формуванню суспільного визнання їхньої діяльності як необхідної,



корисної та професійно значущої. Такий підхід дозволяє переосмислити роль праці в домогосподарстві, виходячи за межі її традиційного сприйняття як маргіналізованої або суто неформальної. Відповідно до досліджень МОП, домашня праця охоплює як діяльність безпосереднього догляду (догляд за дітьми, людьми похилого віку тощо), так і непрямий догляд – побутове обслуговування, що забезпечує життєдіяльність домогосподарства. Таким чином, праця домашнього працівника постає як комплекс трудових функцій, що мають економічну та соціальну цінність.

В Україні тривалий час праця осіб, зайнятих у сфері побутових та персональних послуг у домогосподарствах, перебувала поза сферою належного правового регулювання. Хоча Кодекс законів про працю України містив загальні положення, вони не відображали специфіку цієї форми зайнятості, зокрема – приватний характер місця роботи, індивідуалізовану форму найму та потенційну нерівність у відносинах між працівником і роботодавцем-фізичною особою [2]. Внаслідок цього значна частина домашніх працівників виконувала свої обов'язки без укладення офіційних трудових договорів, що, у свою чергу, унеможливлювало реалізацію їхнього права на соціальний захист і доступ до базових трудових гарантій.

Правова невизначеність, що існувала у сфері трудових відносин з участю домашніх працівників, була одним із чинників їхньої інституційної маргіналізації. Відсутність спеціального правового режиму у трудовому законодавстві не дозволяла враховувати особливості виконання трудових обов'язків у домашньому середовищі, а також створювала умови для збереження високого рівня тінізації відповідної зайнятості. Працівники цієї категорії фактично залишалися поза дією ефективних механізмів захисту, передбачених для інших суб'єктів трудових правовідносин.

Ситуація почала змінюватися після ухвалення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників», яким було запроваджено окрему главу XI-A до КЗпП України [3]. Це стало початком формування системного нормативного підходу до врегулювання трудових відносин у цьому сегменті. Закон визначив правові засади оформлення трудових договорів із домашніми працівниками, передбачив гарантії умов праці, порядок припинення трудових відносин, а також механізми захисту приватного життя працівника. Крім того, документ закріпив у національному законодавстві поняття «домашня праця» та «домашній працівник», що свідчить про визнання особливого статусу цієї діяльності.

Правове регулювання праці в домогосподарствах виконує захисну функцію, орієнтовану на встановлення стандартів справедливої оплати, нормування робочого часу, дотримання вимог охорони праці та забезпечення доступу до соціального страхування. Водночас це регулювання має виразне символічне значення: воно закріплює сприйняття домашньої праці як легітимної професійної діяльності, що потребує правового визнання, належного ставлення та забезпечення гідних умов виконання. Формалізація такої праці розширює коло осіб, охоплених державними гарантіями, і водночас закладає нормативну основу для реалізації принципів рівності, поваги до людської гідності та соціальної справедливості у сфері трудових відносин [4].

24 серпня 2024 року в Україні набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» (Відомості Верховної Ради України, 2024, № 30, ст. 214), який започаткував системне законодавче врегулювання праці осіб, що виконують роботу у межах домогосподарств [3]. Законодавчі зміни, передбачені цим нормативно-правовим актом, охоплюють широкий спектр питань: визначення правового статусу домашніх працівників, особливості укладення та припинення трудового договору, специфіку умов праці, охорони праці, соціального страхування, ведення обліку, відповідальності сторін, а також державного нагляду у цій сфері [5]. Прийняття закону відображає тенденцію до визнання домашньої праці як повноцінної форми формалізованої зайнятості та відповідає міжнародним зобов'язанням України, зокрема щодо імплементації положень Конвенції МОП № 189.



У Кодексі законів про працю України основним нововведенням стало доповнення його главою XI-A «Праця домашніх працівників», яка містить сім статей (173-2–173-7), що формують окремий нормативний режим. У ст. 173-2 наведено юридичне визначення ключових понять. «Домашній працівник» – це фізична особа, яка виконує роботу для домогосподарства на підставі трудового договору, тоді як «домашня праця» визначається як робота, що надається не підприємству чи організації, а конкретному домогосподарству. Закон встановлює чіткий часовий критерій, який відмежовує домашню працю від побутових разових послуг: якщо особа працює нерегулярно та не перевищує 40 годин на місяць, вона не вважається домашнім працівником [2]. Це розмежування дозволяє відокремити сферу дії трудового законодавства від цивільно-правових зобов'язань.

Також у межах цієї статті деталізовано поняття «домогосподарство» – як сукупність осіб, які спільно мешкають, ведуть спільне господарство, розподіляють витрати і можуть бути або не бути пов'язаними родинними чи свояцькими зв'язками. Стаття забороняє використання праці осіб, які не досягли 16-річного віку. Це положення має на меті запобігання використанню дитячої праці в непрозорих умовах побутової зайнятості [6].

Ст. 173-3 визначає основні елементи правового статусу домашнього працівника. На нього поширюються усі норми трудового законодавства, включаючи гарантії безпечних і здорових умов праці, права на відпустку, оплату понаднормових годин тощо. Основою регулювання трудових правовідносин між працівником і роботодавцем є письмовий трудовий договір, форма якого має бути уніфікована та містити вичерпний перелік істотних умов. Договір повинен включати відомості про сторони, місце роботи, дату початку роботи, строк дії (якщо договір строковий), опис трудових функцій у доступній формі, умови оплати праці (включаючи надурочну, нічну, святкову роботу), тривалість робочого часу та часу відпочинку, правила залучення до роботи у вихідні та святкові дні, умови надання щорічної відпустки, а також способи комунікації між сторонами. Окремо закон регулює порядок внесення змін до договору, визначає, що сторони самостійно ухвалюють рішення щодо ведення первинної облікової документації, у тому числі трудової книжки. У галузі соціального забезпечення закон надає домашнім працівникам можливість добровільної участі в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Закон прямо зазначає, що внески до Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування та інших систем здійснюються за ініціативою самого працівника або за домовленістю з роботодавцем [2].

У ст. 173-4 врегульовано трудові правовідносини в умовах проживання працівника в житлі домогосподарства. Передбачено можливість надання житла в користування – безоплатно або на платній основі. Якщо надання житла є платним, сторони укладають цивільно-правову угоду, при цьому роботодавець не має права самовільно проводити утримання із заробітної плати працівника. У статті також зафіксовано гарантії особистої недоторканності працівника, зокрема недопустимість вимагання передачі особистих документів (наприклад, паспорта), заборона на збирання чи поширення інформації про домогосподарство без згоди роботодавця, та закріплено право працівника самостійно обирати місце для відпочинку в межах житла.

Ст. 173-5 деталізує особливості організації робочого часу. Законодавець надає право встановити підсумований облік робочого часу, якщо звичайний режим є незастосовним через специфіку обов'язків. Установлено, що тривалість робочого часу не повинна перевищувати норму за місячний обліковий період. Облік часу веде працівник, погоджуючи його з роботодавцем у визначені строки. Закон дозволяє поділ робочого дня на частини, а також встановлює поняття «період очікування» – час, коли працівник перебуває в стані готовності до виконання завдань. Такий час є оплачуваним і має обмеження за тривалістю (до 10% робочого часу), а оплата не може бути меншою за встановлену мінімальну заробітну плату. Також закріплено, що супровід члена домогосподарства у відпустці або під час відпочинку вважається робочим часом. Встановлено, що погодження з профспілковим органом при залученні до надурочних робіт або підсумованого обліку не вимагається [3].

У ст. 173-6 зафіксовано порядок припинення трудового договору. Передбачено, що трудовий договір може бути припинений за ініціативою будь-якої зі сторін. У випадку



розірвання договору з ініціативи роботодавця застосовуються положення ст. 40 КЗпП, однак обов'язковим є повідомлення працівника не пізніше ніж за 14 днів, якщо інше не передбачено договором. Передбачено декілька способів припинення трудового договору: за взаємною згодою, шляхом направлення повідомлення рекомендованим листом, через засоби зв'язку або іншим способом, узгодженим сторонами. Установлено право домашнього працівника негайно припинити трудовий договір у разі приниження честі, гідності, втручання в приватне життя або інших неправомірних дій з боку члена домогосподарства. Закон також зобов'язує роботодавця повідомити центральний орган виконавчої влади, відповідальний за адміністрування ЄСВ, про факт припинення трудових відносин не пізніше ніж через три дні з моменту звільнення працівника.

Ст. 173-7 визначає підстави та механізм державного контролю за додержанням законодавства про працю у домогосподарствах. Посадові особи органів нагляду можуть здійснювати моніторинг, проводити роз'яснення, а за наявності підстав – конфіденційну бесіду з працівником. Фізичні особи, які залучають працівників до домашньої праці, зобов'язані надавати необхідну інформацію контролюючому органу у визначеному законом порядку. У зв'язку з прийняттям спеціальної глави, були внесені зміни до ряду загальних статей КЗпП. Зокрема, ст. 24 доповнено п. 6-3, який визначає обов'язковість укладення письмового трудового договору з домашнім працівником. У статтях 41, 43, 43-1, 47, 49-2, 62, 71 і 153 уточнено порядок звільнення, охорону праці, облік робочого часу, особливості невідкладних робіт, режим святкових і вихідних днів, відповідальність роботодавця за технічний стан обладнання тощо. Крім КЗпП, відповідні зміни внесені до низки спеціальних законів. У Законі «Про оплату праці» (ст. 30) дозволено встановлювати особливі умови для домашніх працівників [7]. Закон «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [8] та Закон «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (ст. 11) [9] визначають добровільну участь цієї категорії працівників у системі соціального забезпечення. У Законі «Про охорону праці» (ст. 14) передбачено спільну відповідальність сторін за умови праці [10]. Закон «Про збір та облік єдиного внеску» (ст. 8, 10) конкретизує розмір внеску, умови добровільної участі та процедури звітності [11].

Таким чином, прийнятий закон є результатом інституціоналізації домашньої праці як особливої форми трудової зайнятості. Законодавчі зміни створили правове підґрунтя для легалізації трудових відносин у цій сфері, сприяли зниженню тінізації, посиленню захисту працівників та адаптації трудового права до нових соціально-економічних реалій.

Аналізуючи зміст Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників», необхідно окремо зупинитися на низці положень, які, попри загальну прогресивність законодавчої ініціативи, залишають відкритими суттєві питання правозастосування. Ці норми створюють ризики неоднозначного трактування, послаблення гарантій для працівників або навпаки – надмірного навантаження на сторони трудових відносин.

Одним із проблемних аспектів є добровільний характер участі домашніх працівників у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Як випливає зі змісту ст. 173-3 Кодексу законів про працю України та ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску», участь у соціальному страхуванні не є обов'язковою, а здійснюється лише за бажанням працівника. Така конструкція, на наш погляд, суперечить самій логіці інституту соціального страхування, який покликаний забезпечити системну соціальну захищеність у випадках непрацездатності, настання пенсійного віку, тимчасової втрати працездатності або нещасного випадку. У разі ухилення від участі працівники фактично залишаються поза межами соціальних гарантій. Це підвищує ризики маргіналізації праці в домогосподарствах, особливо уразливими є жінки та особи похилого віку, які переважно зайняті у цій сфері. Відсутність обов'язковості страхування залишає прогалину у державній політиці соціального захисту, що потребує нормативного доопрацювання.

Ще однією суперечливою нормою є розподіл відповідальності за створення безпечних і нешкідливих умов праці між обома сторонами трудового договору, як це передбачено



оновленою редакцією ст. 153 КЗпП [2]. Такий підхід не враховує об'єктивного дисбалансу сил між працівником і роботодавцем. В умовах, коли працівник виконує роботу в приватному житловому середовищі, він позбавлений можливості впливати на організацію праці, зокрема у частині забезпечення належних технічних або гігієнічних стандартів. Відтак, покладання на нього рівної з роботодавцем відповідальності за охорону праці виглядає необґрунтованим і суперечить принципам трудового права, згідно з якими саме роботодавець повинен гарантувати безпечні умови праці незалежно від формату зайнятості.

Також привертає увагу надмірна простота процедури припинення трудового договору з домашнім працівником. Відповідно до положень ст. 173-6 КЗпП, роботодавець має можливість припинити трудові відносини шляхом направлення повідомлення, зокрема рекомендованим листом або іншими каналами комунікації, передбаченими договором. Такий механізм не передбачає належних запобіжників щодо зловживань і порушення принципу стабільності трудових правовідносин. Особливу занепокоєність викликає ситуація, коли працівник проживає в житлі роботодавця: у разі припинення трудового договору він може втратити і місце проживання без адекватного часу на пошук альтернативи, що створює соціальну небезпеку та моральну вразливість.

Окремо слід звернути увагу на обмеженість можливостей контролю за дотриманням прав працівників у приватних домогосподарствах. Закон у ст. 173-7 визначає повноваження інспекторів праці, однак їх реалізація фактично обмежена конституційною нормою про недоторканність житла. У результаті виникає колізія між необхідністю державного контролю за умовами праці та правом на приватність. Це знижує ефективність державного нагляду й унеможлиблює оперативне реагування на порушення трудових прав, особливо у випадках домашнього насильства або психологічного тиску, які можуть залишитися прихованими. Ще одним практичним недоліком є відсутність типового зразка трудового договору. Хоча закон встановлює перелік обов'язкових умов договору, їх реалізація без чіткої форми може бути непослідовною. Відсутність уніфікованого шаблону відкриває простір для довільного трактування змісту договору, пропуску істотних умов або навмисного маніпулювання умовами зайнятості, що порушує принцип правової визначеності.

На тлі зазначених дискусійних питань доцільним видається необхідність внесення додаткових змін до законодавства. По-перше, слід передбачити обов'язкову участь домашніх працівників у системі соціального страхування за спрощеним механізмом, наприклад, шляхом встановлення змішаної моделі фінансування – частково за рахунок роботодавця, частково за рахунок працівника. По-друге, необхідно затвердити типовий зразок трудового договору з урахуванням специфіки праці в домогосподарстві, що дозволить підвищити правову захищеність обох сторін. По-третє, варто конкретизувати зміст обов'язків роботодавця щодо охорони праці, включаючи мінімальні санітарні, технічні та побутові вимоги. Крім того, доцільним є розширення процедурних гарантій при звільненні працівника, особливо у випадках тривалих трудових відносин. Розгляд доцільності запровадження вихідної допомоги або збільшеного строку попередження міг би забезпечити баланс інтересів сторін. Окремо потребує регламентації механізм участі інспекторів праці у перевітках у супроводі соціальних працівників або правозахисників, що дозволило б забезпечити ефективний захист без порушення конституційних прав. У перспективі доцільно передбачити правові запобіжники дискримінації та насильства у сфері домашньої праці, доповнивши законодавство процедурою оперативного реагування на такі випадки через адміністративні або судові механізми.

Висновки. Ухвалення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників» заклало початок формування національної моделі правового регулювання трудових відносин у сфері домашньої праці. Інституціоналізація даного виду зайнятості дозволила вперше на рівні трудового законодавства визначити правовий статус домашнього працівника, умови його праці, особливості укладення та припинення трудового договору. Норми закону частково усунули прогалини у сфері гарантій прав працівників, охорони праці та контролю. Водночас окремі положення



залишаються суперечливими або такими, що потребують уточнення – зокрема, щодо добровільної участі у соціальному страхуванні, обмеженої відповідальності роботодавця, спрощеної процедури звільнення, відсутності типового договору та ускладненого механізму інспекцій у приватному житті. Ці аспекти вказують на необхідність подальшої системної адаптації трудового законодавства до реалій домашньої праці та запровадження чітких механізмів державного захисту прав працівників у цій сфері.

Список використаних джерел:

1. Конвенція № 189 про гідну працю домашніх працівників, ухвалена 16 червня 2011 р. / Міжнародна організація праці. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=67415 (дата звернення: 21.03.2025).
2. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII в редакції від 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників : Закон України від 25 квіт. 2024 р. № 3680-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3680-20#Text> (дата звернення: 18.03.2025).
4. Пижова, М. О., Пижов, О. М. Правове регулювання праці домашніх працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 4, с. 292–294. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-4/67>.
5. Цветкова К., Матвійчук Н. Ключові зміни в трудовому законодавстві за 2024 рік. *Юрліга*: веб-сайт. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/233875_klyuchov-zmni-v-trudovomu-zakonodavstv-za-2024-rk (дата звернення: 18.03.2025).
6. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо регулювання праці домашніх працівників». URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/dd6f72e2-0546-4601-b407-e39e9bc6f091> (дата звернення: 21.03.2025).
7. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 21.03.2025).
8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23 верес. 1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46–47. Ст. 403. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 20.03.2025).
9. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 лип. 2003 р. № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49–51. Ст. 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> (дата звернення: 20.03.2025).
10. Про охорону праці : Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 20.03.2025).
11. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 8 лип. 2010 р. № 2464-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 2–3. Ст. 11. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 20.03.2025).

