

УДК 349.2:331.1

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.10>

## ПРЕЗУМПЦІЯ НАЯВНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: КОНЦЕПТУАЛЬНІ МАРКЕРИ

**Луценко О.Є.,***кандидат юридичних наук, доцентка,**доцентка кафедри трудового права**Національного юридичного університету**імені Ярослава Мудрого*

ORCID: 0000-0001-9357-8546

Scopus Author ID: 57194875083

e-mail: o.ye.lutsenko@nlu.edu.ua

### **Луценко О.Є. Презумпція наявності трудових правовідносин: концептуальні маркери.**

Сучасні трансформації у сфері праці, включаючи поширення нових моделей зайнятості, актуалізують доктринальне осмислення інституту правових презумпцій у трудовому праві. Ці презумпції, що інтегровані в галузеву систему, не лише артикулюють глибинну сутність правового регулювання, але й детермінують його спрямованість на захист основоположних соціальних інтересів. Відтак, у статті авторка здійснила аналіз концептуальних маркерів, які формують основу таких правових презумпцій, з акцентом на необхідності їх гнучкого застосування.

У дослідженні авторка виявляє критичну невідповідність між прогресивними міжнародними підходами, що допускають встановлення презумпції трудових відносин за наявності однієї чи кількох характерних ознак, та певними національними законодавчими ініціативами. Остання тенденція, яка пропонує обтяжливі вимоги щодо кумулятивної присутності значної кількості формальних критеріїв, розглядається як потенційно деструктивна.

Ключовим висновком авторки є аргументація того, що надмірний формалізм у верифікації трудових відносин, особливо в контексті нетипової зайнятості, несе в собі значні ризики спотворення самої сутності правової презумпції. Такий підхід перетворює її з дієвого інструменту захисту прав працівників на штучний бар'єр, який лише ускладнює доведення фактичних трудових зв'язків, що може призвести до системної ерозії соціальних гарантій для значної кількості працюючих осіб, залишаючи їх без належного соціального захисту, включаючи право на відпочинок, безпечні умови праці, соціальне страхування та захист від необґрунтованого звільнення. Крім того, подібна правотворча стратегія порушує баланс інтересів між суб'єктами трудових правовідносин, надаючи перевагу роботодавцям і, заохочуючи кваліфікацію, по суті, трудових відносин як цивільно-правових з метою уникнення зобов'язань. Це, у свою чергу, підриває фундаментальні засади доктрини трудового права, яка історично формувалася як відповідь на соціальні дисбаланси, та ігнорує нагальну потребу в адаптації національного законодавства до сучасних викликів, пов'язаних із глобальними тенденціями розвитку світу праці. Відтак, авторка дійшла висновку, що забезпечення релевантності та справедливості правового регулювання у цій сфері є імперативом для побудови стабільного та соціально орієнтованого суспільства.

**Ключові слова:** доктрина трудового права, сфера дії трудового права та його норм, правові презумпції, трудові відносини, форми зайнятості.

### **Lutsenko O.Ye. Presumption of the labor relations' existence: conceptual markers.**

Contemporary transformations in the field of labor, including the spread of new models of employment, actualize the doctrinal understanding of the institution of legal presumptions in labor law. These presumptions, which are integrated into the sectoral system, not only articulate the profound essence of legal regulation, but also determine its focus on protecting fundamental social interests. Therefore, in the article, the author analyzes the conceptual markers that form the basis of such legal presumptions, with an emphasis on the need for their flexible application.

In the study, the author reveals a critical discrepancy between progressive international approaches, which allow for the establishment of a presumption of employment relations in the presence of one or more characteristic features, and certain national legislative initiatives. The latter trend, which imposes burdensome requirements for the cumulative presence of a significant number of formal criteria, is considered potentially destructive.

The author's key conclusion is that excessive formalism in the verification of employment relationships, especially in the context of atypical employment, carries significant risks of distorting the very essence

of legal presumption. This approach transforms it from an effective tool for protecting workers' rights into an artificial barrier that only complicates the proof of actual employment relationships, which can lead to the systemic erosion of social guarantees for a significant number of workers, leaving them without adequate social protection, including the right to rest, safe working conditions, social insurance, and protection from unjustified dismissal. In addition, such a law-making strategy upsets the balance of interests between the parties to labor relations, giving preference to employers and encouraging the classification of labor relations as civil law relations in order to avoid obligations. This, in turn, undermines the fundamental principles of labor law doctrine, which has historically been shaped in response to social imbalances, and ignores the urgent need to adapt national legislation to the current challenges associated with global trends in the world of work. Therefore, the author concludes that ensuring the relevance and fairness of legal regulation in this area is imperative for building a stable and socially oriented society.

**Key words:** labor law doctrine, scope of labor law and its norms, legal presumptions, labor relations, forms of employment.

**Постановка проблеми.** Сучасний вимір праці демонструє посилену комплексність, що створює значні виклики для традиційних правових парадигм у ефективному розмежуванні трудових правовідносин від інших форм договірних зв'язків. У цьому контексті інститут правових презумпцій набуває статусу не просто допоміжного інструменту правозастосування, а й ключового експлікатора глибинної сутності та аксіологічного вектора регулювання у сфері праці. Їхня органічна інтеграція в систему трудового права є фундаментальним фактором, що окреслює спрямованість галузі та кристалізує її основоположні принципи, одночасно надаючи дієвий механізм для їх реалізації.

Міжнародна спільнота, усвідомлюючи життєву важливість гнучкого підходу до ідентифікації трудових зв'язків у динамічному середовищі, просуває парадигму, що допускає встановлення презумпції трудових відносин навіть за наявності однієї чи кількох характерних ознак. Такий підхід імплікує іманентну захисну функцію трудового права, спрямовану на гарантування прав найманих осіб та збалансування інтересів усіх суб'єктів.

Утім, на тлі цих прогресивних міжнародних стандартів, вітчизняні законодавчі ініціативи демонструють дещо іншу траєкторію, пропонуючи легалізацію переліку маркерів для верифікації трудових відносин, законотворці водночас встановлюють жорсткі, кумулятивні вимоги щодо кількості таких ознак. Цей концептуальний дисонанс викликає глибоке науково-практичне занепокоєння, оскільки потенційно може звужити коло відносин, які традиційно визнаються трудовими, та нівелювати захисні механізми галузі.

Наукова стаття має на **меті** здійснити доктринальний аналіз концептуальних маркерів презумпції наявності трудових правовідносин, виявити її роль у функціональній архітектоніці трудового права та здійснити критичну оцінку поточних законодавчих спроб України в контексті міжнародних стандартів.

**Стан опрацювання проблематики.** Історично склалося, що ознаки трудових відносин повсякчас цікавили науковців-трудоваків, але аспекти презумпції трудових правовідносин піддавалися науковим дослідженням незначною когортою вчених. Так, Я.В. Сімутіна встановила, що правові презумпції, які інтегровані в систему трудового права, є своєрідним експлікатором глибинної сутності та аксіологічного вектора регулювання трудових правовідносин, адже детермінують спрямованість трудового права як самостійної галузі. Ці конструкції, функціонуючи як двоєдиний механізм, з одного боку, кристалізують первинні, основоположні принципи, а з іншого – формують інструментарій для їх ефективного втілення у правозастосовній площині [1, с. 441].

Я.В. Свічкарьова переконана, що правові презумпції можуть слугувати для захисту певних соціальних інтересів або ж поєднувати цю функцію з високою вірогідністю висновків, що ґрунтуються на загальноновизнаних фактах. У сфері трудового права такі правові презумпції значною мірою повинні відображати соціальне призначення цієї галузі, забезпечуючи захист як працівника, так і роботодавця та держави, зберігаючи при цьому ключову мету – всебічну охорону праці [2, с. 70].

Виступаючи системоутворюючими елементами трудового права, презумпції покликані генерувати надійні правові гарантії для працівників, захищаючи їх від потенційних зловживань та неправомірних дій з боку роботодавців. Така функція є прямим наслідком іманентної захисної природи трудового законодавства. У контексті розробки та запровадження ТК України надзвичайної актуальності набуває питання скрупульозного та виваженого формулювання й нормативного закріплення цих презумпцій. Кінцевою метою такого підходу є досягнення необхідного балансу інтересів між ключовими фігурами трудових правовідносин – працівником та роботодавцем, що є запорукою стабільності та справедливості у сфері праці.

**Виклад основного матеріалу.** Однією із найважливіших презумпцій у трудовому праці, Я.В. Свічкарьова справедливо називає презумпцію трудових відносин [2, с. 70]. Досліджуючи ймовірність установлення наявності трудових правовідносин, Г. Чанишева та О. Щукін пропонують трудовими правовідносинами кваліфікуються правовідносини, за яких працівник здійснює визначену трудову функцію на користь роботодавця; причому їхня юридична природа залишається незмінною незалежно від найменування чи форми укладеного між сторонами договору, за умови встановлення наявності щонайменше 3-х характерних ознак, які навели у своїй статті автори [3, с. 84].

Між тим, на міжнародному рівні у Рекомендації МОП № 198 «Про трудове правовідношення» [4] визначається спектр суттєвих маркерів, які спроможні обґрунтувати наявність саме трудового зв'язку, відмежовуючи його від інших цивільно-правових відносин. Серед цих ключових елементів, які окреслюють функціональну та організаційну підпорядкованість, виокремлюються такі: виконання праці під безпосереднім керівництвом та контролем іншої сторони; імператив інтеграції суб'єкта праці в організаційну структуру підприємства; домінування інтересів замовника як головної мотивації діяльності; персональний характер виконання трудових обов'язків; детермінованість часових рамок або місця виконання роботи за вказівкою чи узгодженням із роботодавцем; наявність певної тривалості та сталості у виконанні завдань; вимога фізичної присутності працівника; забезпечення засобами праці, матеріалами та механізмами з боку роботодавця.

До економічних та соціальних параметрів, що підтверджують трудовий статус певних відносин, віднесено такі маркери: періодична виплата винагороди працівникові; усвідомлення цієї винагороди як єдиного або основного джерела його доходів; надання оплати праці у натуральній формі, наприклад, через забезпечення житлом, харчуванням або транспортними послугами; визнання фундаментальних соціальних прав, таких як щотижневі вихідні дні та щорічна оплачувана відпустка; компенсація з боку замовника витрат на службові поїздки; а також відсутність фінансового ризику у діяльності працівника.

Фундаментальною особливістю Рекомендації МОП № 198 [4] є її комплексний, але водночас гнучкий підхід, адже вона хоча й деталізує низку маркерів, що потенційно свідчать про наявність трудових відносин, все ж абсолютно не імперативно вимагає кумулятивної присутності всіх з них для достовірної кваліфікації відносин як трудових. Ключовим доктринальним постулатом, що підкреслює цю гнучкість, є пряме застереження, яке міститься у Рекомендації [4], яке чітко артикулює, що встановлення правової презумпції існування трудових правовідносин можливо у тому випадку, коли визначена наявність *однієї чи декількох відповідних ознак (курсив мій — О.Є. Луценко)* (п. b) [4].

Відтак, з цього випливає неможливість розглядати маркери встановлення наявності трудових відносин як вичерпні чи статичні, позаяк їхня інтерпретація та вага підлягають адаптації. Аксіологічне значення, яке надається кожному з таких маркерів, може істотно модифікуватися, детермінуючись як специфікою певної національної правової системи, так і типологією конкретних форм застосування праці, що дозволяє забезпечити релевантність та адекватність правозастосування у динамічному світі відносин у сфері праці.

Українські законотворці також вдаються до спроб легалізації маркерів, які стали б верифікатором існування саме трудових правовідносин. Так, 18 липня 2025 року у ВРУ було зареєстровано проєкт Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення ознак наявності трудових відносин», реєстр. № 13507 [5] (далі – проєкт № 13507, законопроєкт).

Вважаю, що Сімутіна Я., Черноус С. провели чудовий науково-прикладний аналіз норм законопроєкту і справедливо висловлюють занепокоєння, що закладений у законопроєкті підхід спрямований на звуження кола відносин, юридична природа яких, навіть сьогодні, попри відсутність у КЗПП України окремої норми, яка містила б перелік таких ознак, не викликає сумнівів [6].

У цьому контексті, зауважу, що Рекомендація МОП № 198 [4; 7] наразі є тим міжнародним документом, що пропонує прогресивний підхід до визначення трудових відносин, позаяк передбачає можливість встановлення правової презумпції існування таких відносин навіть за наявності однієї чи декількох відповідних ознак, що значно спрощує процес доведення їхнього факту та захисту прав працівників. На цьому тлі, позиція, висловлена Я. Сімутіною та С. Черноус, щодо законопроєкту № 13507 [5] видається цілком обґрунтованою, зокрема авторки справедливо акцентують на суттєвій суперечності: з одного боку, в Пояснювальній записці до законопроєкту [8] згадується Рекомендація МОП № 198 [4], яка є орієнтиром для спрощення процесу доведення трудових відносин, але з іншого боку, – сам законопроєкт встановлює жорстку вимогу щодо наявності не менше 7-ми ознак для визнання наявності трудових відносин. Цей дисонанс, як підкреслюють дослідниці, є «доволі цинічним» [6]. Підтримуючи таку думку, зауважу, що встановлення наявності аж як міні-

мум 7-ми ознак, призведе до того, що величезна група правовідносин буде виведена із-під дії трудового права та його норм, а значить особи, перебуваючи у таких відносинах, будуть позбавлені трудо-правових гарантій. Відтак, у підході законопроекту № 13507 [5] до унормування трудових відносин криється суперечність, яка виходить за межі суто правової кваліфікації та торкається фундаментальних доктринальних засад трудового права.

Рекомендація МОП № 198 [4] є не просто технічним документом, а виразником сучасної правової думки, що прагне забезпечити дієвий захист прав працівників у мінливому світі праці. Центральна ідея згаданої Рекомендації щодо можливості встановлення правової презумпції існування трудових відносин за наявності *однієї чи декількох ознак* (курсив мій – О.Є. Луценко) – це потужний інструмент протидії прихованій експлуатації та переведенню фактично трудових відносин у цивільно-правову площину з метою уникнення соціальних зобов'язань. На моє переконання, такий підхід ґрунтується на принципі *«favor laboratoris»* (на користь працівника), який «червоною ниткою» пронизує всі норми трудового права, визнаючи апріорі слабшу позицію найманої особи у відносинах із роботодавцем. Такий підхід передбачає, що в разі сумнівів чи двозначності правових норм їх тлумачення має бути на користь працівника, забезпечуючи максимальний захист його прав та інтересів.

Саме тому звернення до Рекомендації МОП № 198 [4] у Пояснювальній записці до законопроекту № 13507 [8], при одночасному встановленні вимоги щодо наявності щонайменше 7-ми ознак для визнання наявності трудових відносин, постає як деструктивний потенціал для всієї архітектури трудових гарантій.

Відтак, моя доктринальна підтримка критичної позиції щодо встановлення такої одночасної наявності значної кількості ознак трудових правовідносин, ґрунтується на наступних постулатах:

*Спотворення сутності презумпції.* Презумпція, за своєю правовою природою, покликана спростувати доведення фактів, що важко піддаються формалізації, особливо коли одна зі сторін об'єктивно перебуває в інформаційній та ресурсній асиметрії. Вимога наявності семи ознак перетворює механізм презумпції з інструменту захисту на бар'єр. Це не просто ускладнення, це фактичне вихолощення сутності презумпції, перетворення її на жорсткий, обмежувальний критерій, який суперечить як букві, так і духу міжнародних стандартів.

*Ерозія соціального захисту.* Трудове право історично виникло як відповідь на соціальні дисбаланси, прагнучи забезпечити мінімальний рівень життєвого забезпечення та безпеки для працівника. Встановлення жорсткого та високого порогу для визнання трудових відносин неминує призведе до формування величезної «сірої зони» квазі-самозайнятих, які, по суті, виконуватимуть функцію працівників, але будуть позбавлені всіх атрибутів трудового захисту: від оплачуваних відпусток до соціального страхування та захисту від необґрунтованого звільнення. Це не що інше, як легалізація деградації соціальних гарантій під прикриттям формалізації.

*Дисбаланс прав та обов'язків.* Законопроект № 13507, у такому викладі, сприяє подальшому зміщенню балансу на користь роботодавця. Замість того, щоб посилити відповідальність за дотримання трудових норм, він фактично надає роботодавцям своєрідний «легальний обхідний шлях» для уникнення їх виконання, перекладаючи увесь тягар доведення на працівника. Це руйнує ідею соціального партнерства і замінює її відносинами, де домінує економічна сила.

*Виклик доктрині трудового права.* Якщо подібні норми будуть прийняті, це стане прецедентом, який закладе підвалини для подальшої дерегуляції трудових відносин та нівелювання десятиліть розвитку захисних механізмів. А це вже фундаментальний виклик для доктрини трудового права, яке має на меті активне формування справедливих відносин у сфері праці.

Таким чином, переконана, що законопроект № 13507 [5] у його нинішній редакції є небезпечним кроком назад, який ігнорує прогресивні світові тенденції та загрожує створити касту «позбавлених» – осіб, які працюють, але не мають трудових прав та соціальних гарантій. Законопроект [5] підриває саму ідею гідної праці, перетворюючи її на формальність, залежну від кількості «галочок» (7 «галочок» – трудові відносини, менше «галочок» – не трудові), а не від суті та характеру виконуваних трудових функцій, що несе ризики не лише для працівників, а й для соціальної стабільності та правової держави в цілому.

Виходячи з ретельного аналізу сучасних правових викликів, зумовлених розвитком платформної економіки та нетипових форм зайнятості в українських реаліях, і абстрагуючись від вже ustalених міжнародних та національних доктрин, схильна запропонувати певні маркери, які, на моє переконання, є критично важливими для законодавчого закріплення презумпції наявності трудових відносин:

*Функціональний контроль із елементами алгоритмічної детермінації.* Цей критерій виходить за межі суто лінійного ієрархічного підпорядкування, адже охоплює не лише прямі вказівки щодо процесу, місця та часу виконання роботи, а й непрямий, часто прихований, менеджмент через

інтелектуальні системи, алгоритми або цифрові платформи. Якщо виконавець зобов'язаний дотримуватися регламентів, які ефективно визначають його поведінку, впливають на можливість отримання замовлень, формування винагороди чи оцінку його діяльності, це слід трактувати як форму функціонального контролю, властивого трудовим відносинам.

*Економічна інтегрованість та залежність із мінімальним підприємницьким ризиком.* Сутнісною ознакою трудових відносин є ситуація, коли дохід особи переважно або виключно генерується діяльністю, інтегрованою в господарську модель одного суб'єкта (роботодавця чи платформи). При цьому працівник не несе реального ризику збитків чи нерентабельності, властивого підприємницькій діяльності. Якщо економічні ризики фактично перекладені на роботодавця, а працівник є, по суті, лише «витратною частиною» його бізнесу, це вказує на трудовий характер правовідносин.

*Відсутність управлінської автономії та інвестиційної свободи.* Якщо фізична особа не володіє справжньою свободою у формуванні цінової політики, виборі клієнтів (коли вони надаються платформою), визначенні обсягу та способу надання послуг (окрім базових технічних аспектів), а також не здійснює значних інвестицій у розвиток бізнесу, не має власної репутаційної стратегії поза платформою, це свідчить про обмеженість її підприємницького статусу, а значить є маркером трудових правовідносин. Це стосується випадків, коли особа не може вільно масштабувати свою діяльність чи відмовлятися від не вигідних пропозицій без негативних наслідків для своєї подальшої співпраці.

*Персональний характер праці без права необмеженого делегування.* Незважаючи на сучасні форми аутсорсингу, якщо виконання роботи вимагає особистої участі конкретної фізичної особи і можливість заміни чи делегування повноважень іншим особам є істотно обмеженою або відсутньою, це підкреслює трудовий характер відносин. При цьому слід враховувати, що засоби праці (обладнання, програмне забезпечення), хоча й можуть формально належати працівнику (наприклад, смартфон, ноутбук), є невід'ємною частиною технологічного процесу роботодавця, що знеособлює їх використання.

Переконана, що саме ці маркери, застосовані не як жорсткий, вичерпний перелік, а як інтегративна система діагностичних індикаторів, здатні забезпечити адекватну кваліфікацію трудових відносин у мінливих умовах сучасної економіки, захищаючи найманих осіб від експлуатації та гарантуючи їм фундаментальні трудові права.

**Висновок.** Таким чином, проведене дослідження концептуальних маркерів презумпції наявності трудових правовідносин підтверджує, що цей інститут є невід'ємною складовою та ключовим системоутворюючим фактором, що формує сутність трудового права, первісне призначення якого полягає у забезпеченні дієвого захисту найманих осіб та збалансуванні інтересів усіх учасників трудових відносин, що органічно відповідає фундаментальній захисній функції галузі. Гнучкий підхід, що встановлений у Рекомендації МОП № 198 [4] та допускає визнання трудових відносин навіть за наявності однієї чи кількох ознак, є оптимальним для адаптації до динаміки сучасного ринку праці та ефективної протидії прихованим формам зайнятості.

На цьому тлі, деякі ініціативи вітчизняного законотворця щодо встановлення жорсткої вимоги стосовно наявності щонайменше семи критеріїв для визнання трудових відносин, постає як крок, що несе значні доктринальні ризики та потенційно деструктивні наслідки. Такий підхід спотворює сутнісну природу презумпції, трансформуючи її із механізму спрощення доведення на обтяжливий бар'єр, що неминуче призведе до ерозії системи соціального захисту, створивши умови для формування «сірої зони» квазі-трудоових відносин, позбавлених гарантій, а також посилить дисбаланс між правами та обов'язками сторін на користь роботодавця.

З огляду на вищезазначене, надмірний формалізм у визначенні трудових відносин є не лише викликом для доктрини трудового права, а й загрозою для соціальної стабільності та дотримання принципів правової держави. Майбутній розвиток трудового законодавства України, зокрема формування ТК України, вимагає скрупульозної уваги до формулювання правових презумпцій, які повинні забезпечувати не лише юридичну визначеність, але й реальний захист гідності праці та прав кожного працівника, відповідно до міжнародних стандартів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сімутіна Я.В. Правові презумпції та їх взаємозв'язок з принципами трудового права. URL: <https://nasplib.isoftware.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/92759ff9-712c-4779-8286-8afeb75cfe12/content> (дата звернення: 04.01.2026).
2. Свічкарьова Я.В. Щодо застосування презумпції трудових відносин до нетипових видів зайнятості. *Право та інновації*. № 3 (19) 2017. С. 68-75. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2018/07/Svichkarova19.pdf>.

3. Чанишева Г., Щукін О. Ознаки трудових відносин за актами МОП і законодавством України. *Юридичний вісник*. 2021. № 1. С. 77-86. DOI <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i1.2083> (дата звернення: 04.01.2026).
4. R198 Employment Relationship ILO Recommendation, 2006. URL: [https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2006\\_ILO\\_Recommendation-198.pdf](https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2006_ILO_Recommendation-198.pdf) (дата звернення: 03.01.2026).
5. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення ознак наявності трудових відносин: проєкт Закону України від 18.07.2025 р., реєстр. № 13507. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56799> (дата звернення: 04.01.2026).
6. Сімутіна Я., Черноус С. Чергова спроба унормування ознак трудових відносин у законопроєкті № 13507: яку мету насправді переслідують його автори? URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/cherгова-sproba-unormuvannya-oznak-trudovih-vidnosin-u-zakonoproekti-13507-yaku-metu-naspravdi-peres.html> (дата звернення: 04.01.2026).
7. The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198. URL: <https://www.ilo.org/publications/employment-relationship-annotated-guide-ilo-recommendation-no-198-0> (дата звернення: 03.01.2026).
8. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення ознак наявності трудових відносин» URL: [blob:https://itd.rada.gov.ua/cf83dc90-31c3-4d73-9d19-471b88da3870](https://itd.rada.gov.ua/cf83dc90-31c3-4d73-9d19-471b88da3870) (дата звернення: 03.01.2026).

Дата першого надходження рукопису до видання: 5.01.2026  
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026  
Дата публікації: 2.02.2026